

Peran Komitmen Organisasi Yang Dilalui *Work-Life Balance* Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Al-Ma'soem

Raden Nugraha dan Nurul Hermina

Universitas Widyatama
email: raden.nugraha@widyatama.ac.id

Naskah diterima tanggal 01/06/2024, direvisi akhir tanggal 01/07/2024, disetujui tanggal 06/08/2024

Abstrak

Al-Ma'soem merupakan perusahaan dengan berbagai bidang usaha yang berbasis agama Islam, namun terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan walaupun sudah terpenuhi secara *work-life balance* melalui komitmen kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan hasil analisis mengenai seberapa besar peran mediasi komitmen organisasi diantara *work-life balance* dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja dalam unit bisnis dibawah Yayasan Al-Ma'soem baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode didalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji hipotesis menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dalam menganalisis hasil penelitian ini. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dibawah unit bisnis naungan Yayasan Al-Ma'soem, dengan sampel penelitian karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja dengan 200 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* pada Al-Ma'soem tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karena karyawan sudah memiliki pemenuhan kebutuhan rohani dan aturan Al-Ma'soem yang membantu mengurangi beban kerja. *Work-life balance* yang cukup kuat dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas di perusahaan Al-Ma'soem. Komitmen organisasi yang kuat pada Al-Ma'soem berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan mencerminkan loyalitas serta kepercayaan tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang cukup kuat di Al-Ma'soem menjadi mediasi yang menghubungkan *work-life balance* yang baik dengan kepuasan kerja karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Kata kunci : *Work-life balance*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, perusahaan Islam.

Abstract

Al-Ma'soem is a company with various business sectors based on Islamic principles. However, there are issues regarding employee job satisfaction, despite achieving a good work-life balance through employee commitment. This study aims to analyze the mediating role of organizational commitment between work-life balance and job satisfaction of employees working under the Al-Ma'soem Foundation, both directly and indirectly. The research method used in this study is a quantitative approach with hypothesis testing using Structural Equation Modeling (SEM) to analyze the results. The population of this study consists of employees working under the business units of the Al-Ma'soem Foundation, with a sample of 200 respondents who do not experience job satisfaction. The results of this study indicate that work-life balance at Al-Ma'soem does not significantly affect job satisfaction because employees already have their spiritual needs met and Al-Ma'soem's regulations help reduce their workload. A sufficiently strong work-life balance can enhance employees' organizational commitment, reduce stress, and increase productivity at Al-Ma'soem. Strong organizational commitment at Al-Ma'soem positively affects employee job satisfaction, reflecting high loyalty and trust in the company. Strong organizational commitment at Al-Ma'soem mediates the relationship between good work-life balance and employee job satisfaction, reducing stress and increasing employee engagement.

Keywords: *Work-life balance, Organizational commitment, Job satisfaction, Islamic company.*

How to cite (APA Style): Nugraha, R., & Hermina, N. (2024). Peran komitmen organisasi yang dilalui *work-life balance* dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Ma'soem. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(2), 161-170. doi: <https://doi.org/10.17509/jpp.v24i1.67432>

1. PENDAHULUAN

Organisasi sebagai unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi memiliki struktur hierarkis dan sistem pengaturan yang memfasilitasi koordinasi dan kerjasama antara anggotanya. Tentunya organisasi dalam sebuah perusahaan dibentuk untuk mendapatkan keuntungan untuk dapat bergerak pada bidang usaha dan proses bisnisnya untuk mengembangkan serta memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebuah organisasi yang peduli terhadap kepuasan kerja karyawan cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan serta keinginan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka (Dehler & Welsh, 2020) .

Salah satu contoh organisasi atau perusahaan yang memiliki komitmen tinggi dalam memenuhi kepuasan kerja karyawannya adalah organisasi atau perusahaan yang bergerak pada bidang usaha dengan berbasis agama, salah satunya adalah Yayasan Al-Ma'soem yang beberapa unit bisnisnya beroperasi di Bandung Raya. Agama Islam mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan dalam semua aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, dan oleh karena itu Yayasan Al-Ma'soem berdiri. Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan namun tetap berjalan sesuai perencanaan kerja, jadwal kerja yang lebih fleksibel, serta memiliki pilihan dapat melakukan pekerjaan dari rumah. Hal ini memudahkan karyawan untuk mengatur waktu mereka dengan lebih baik antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-survey untuk kepentingan penelitian yang dimulai pada bulan Maret 2023, seluruh unit usaha dibawah naungan Yayasan Al-Ma'soem yang berada di Bandung Raya ini memberikan perhatian khusus pada nilai-nilai keluarga setiap karyawan yang mereka miliki, seperti memberikan waktu yang cukup untuk perayaan Hari Besar Keagamaan khususnya Agama Islam dengan memberikan kesempatan untuk mengajukan cuti yang lebih panjang serta para karyawan diperkenankan mengambil cuti kembali apabila akan ada peristiwa keluarga yang dianggap penting. Dukungan Yayasan Al-Ma'soem terhadap keseimbangan kehidupan keluarga pada setiap karyawan serta dukungan untuk karyawan yang telah mempunyai anak sangat tinggi. Yayasan Al-Ma'soem memberikan program kesejahteraan yang melibatkan kegiatan fisik, kesehatan mental atau rohani, dan keseimbangan emosional bagi karyawan. Hal ini dapat termasuk akses kedalam ruang spiritual yang dialami oleh setiap karyawan, serta memberikan layanan konseling atau pelatihan psikologis secara tidak langsung melalui program-program kesehatan dan kebugaran berbasis Agama Islam.

Konsep Yayasan Al-Ma'soem tersebut sesuai dengan teori work-life balance menurut Sweeney & Cavanaugh (2018) berlandaskan pada pemahaman bahwa tumpang tindih antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menciptakan stres, konflik, dan ketidakpuasan jika tidak dikelola dengan baik. Tujuannya adalah untuk menciptakan kondisi di mana individu dapat mencapai keberhasilan dan kepuasan di bidang pekerjaan serta kehidupan pribadi, tanpa merasa terbebani atau terlalu fokus pada salah satu aspek tersebut. Kerangka pemahaman yang berfokus pada upaya mencapai harmoni dan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Teori ini mengakui bahwa individu memiliki peran dan tanggung jawab di dalam dan di luar lingkungan kerja, dan penting bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan di kedua area tersebut.

Menurut Kossek & Lambert (2020) work-life balance mengembangkan kesadaran diri terhadap kebutuhan dan preferensi individu, serta melakukan refleksi secara teratur untuk mengevaluasi keseimbangan dan membuat perubahan jika diperlukan. Yayasan Al-Ma'soem

menerapkan strategi efektif dalam mengelola waktu, seperti perencanaan, delegasi tugas, atau penggunaan teknologi yang tepat, serta organisasi dapat mendukung work-life balance dengan memberikan kebijakan dan program yang memudahkan karyawan untuk mencapai keseimbangan, seperti cuti keluarga, program kesejahteraan karyawan dimana hal tersebut telah dilakukan oleh Yayasan Al-Ma'soem.

Namun kesenjangan yang terjadi dilapangan, berdasarkan hasil pra-survey kembali mengemukakan bahwa karyawan-karyawan unit bisnis dibawah Yayasan Al-Ma'soem, belum menunjukkan kepuasan kerja. Berikut merupakan tabel yang merangkum hasil pra-survey melalui perbincangan singkat dengan beberapa bobot materi pertanyaan atau pernyataan dari empat puluh orang karyawan yang ditemui.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey Karyawan dibawah unit bisnis Yayasan Al-Ma'soem

No	Bobot Variabel Pra-Survey	Persentase		
		Puas	Cukup Puas	Tidak Puas
1.	Kompensasi (Gaji, Fasilitas kerja, dll)	34%	37%	28%
2.	Program Kesejahteraan (Pinjaman, santunan, dll)	44%	36%	20%
3.	Program Karir (Promosi, jenjang karir, dll)	37%	33%	30%
4.	Program Pendidikan & Pelatihan (Frekuensi kegiatan, manfaat, dll)	17%	34%	49%
5.	Sistem Rekrutmen (Mekanisme, penegakan aturan, dll)	39%	47%	14%
6.	Penilaian Kinerja (Evaluasi, prestasi, dll)	19%	33%	48%
7.	Sistem Informasi Pekerjaan (Teknologi, dukungan software, dll)	15%	46%	39%

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata ketidakpuasan karyawan dapat disimpulkan mengenai program pendidikan dan pelatihan dengan persentase ketidakpuasan sebesar 49%, penilaian kinerja dengan 48% dan sistem informasi pekerjaan dengan 39% yang telah diterapkan oleh Yayasan Al-Ma'soem terhadap unit bisnis dibawahnya. Hal tersebut menjadi kesenjangan dengan work-life balance yang telah diterapkan oleh perusahaan Yayasan Al-Ma'soem untuk senantiasa diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upaya tersebut telah dilakukan oleh Yayasan Al-Ma'soem dengan melibatkan seluruh komponen karyawan dalam setiap kegiatan yang akan dicanangkan oleh Yayasan Al-Ma'soem baik itu kegiatan dalam skala kecil maupun dalam skala besar. Pihak Yayasan Al-Ma'soem telah menerapkan dan mengkedepankan musyawarah dengan para karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan, serta melibatkan seluruh unsur karyawan dalam pengambilan keputusan. Pihak Yayasan Al-Ma'soem senantiasa tidak mengambil keputusan oleh setiap unsur pimpinan didalamnya, melainkan menjadikan proses tabayun menjadi prioritas dalam pengambilan keputusan.

Namun berdasarkan hasil pra-survey tersebut, menjadikan adanya kesenjangan antara work-life balance dengan kepuasan kerja karyawan walaupun sudah menerapkan keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Angelina (2022) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada pekerja sektor pariwisata di Maumere menunjukkan bahwa semakin tinggi work-life balance, semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Nawarcono & Setiono (2021) bertujuan untuk mengeksplorasi

pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi work-life balance, semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa work-life balance mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi kerja. Dalam wawancara kerja, pertanyaan tentang bagaimana cara mengelola tekanan kerja dan menjaga keseimbangan hidup juga seringkali muncul.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018) bertujuan untuk meneliti pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, juga meneliti pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu. Hasil penelitian menunjukkan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dalam menanggapi isu peran work-life balance yang lebih luas, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan meneliti beberapa perusahaan asuransi lainnya sehingga dapat memberikan pembahasan yang lebih luas dalam ruang lingkup industri perasuransian. Pada permasalahan penelitian diatas dengan uraian hasil penelitian sebelumnya, maka work-life balance dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi, namun tidak dalam permasalahan ini, oleh karena itu perlu diadakannya penelitian mengenai hal tersebut.

2. METODE

Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif melibatkan pengumpulan data numerik berdasarkan data ordinal yang diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden yang dapat dianalisis secara statistik. Dalam konteks penggunaan uji hipotesis Structural Equation Modeling (SEM), penelitian dapat menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel-variabel dengan memperhatikan efek langsung maupun tidak langsung yang terlibat (Sugiyono, 2019). Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja didalam unit bisnis dibawah naungan Yayasan Al-Ma'soem, karena jumlah responden terlalu banyak, maka sampel didalam penelitian ini ditarik sebanyak 200 responden untuk memenuhi persyaratan perhitungan dan uji hipotesis yang dilakukan dengan SEM. Adapun besaran hubungan dan pengaruh dari setiap variabel dapat diukur dan memiliki indikator sebagai berikut.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Tingkat Keeratan
82% – 100%	Hubungan / Pengaruh Sangat Erat / Kuat
49% – 81%	Hubungan / Pengaruh Erat / Kuat
17% – 48%	Hubungan / Pengaruh Cukup Erat / Kuat
5% – 16%	Hubungan / Pengaruh Tidak Erat / Kuat
0% – 4%	Hubungan / Pengaruh Sangat Tidak Erat / Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

Batasan penelitian ini hanya diteliti dengan variabel *work-life balance*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang diduga terdapat permasalahan pada karyawan yang bekerja pada unit bisnis dibawah naungan Yayasan Al-Ma'soem yang berada di wilayah Bandung Raya dari mulai Sekolah Taman Kanak-kanak Al-Ma'soem, Sekolah Dasar Al-Ma'soem, Sekolah Menengah Pertama Al-Ma'soem, Sekolah Menengah Atas Al-Ma'soem, Pondok Pesantren Siswa Al-Ma'soem sampai dengan unit kesehatan hingga supermarket dibawah Yayasan Al-Ma'soem. Penelitian ini dilakukan dimulai dengan melalui proses

pengamatan, pra-survey, pengumpulan data hingga proses analisis pada bulan Januari tahun 2023, sampai dengan bulan Mei tahun 2023.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

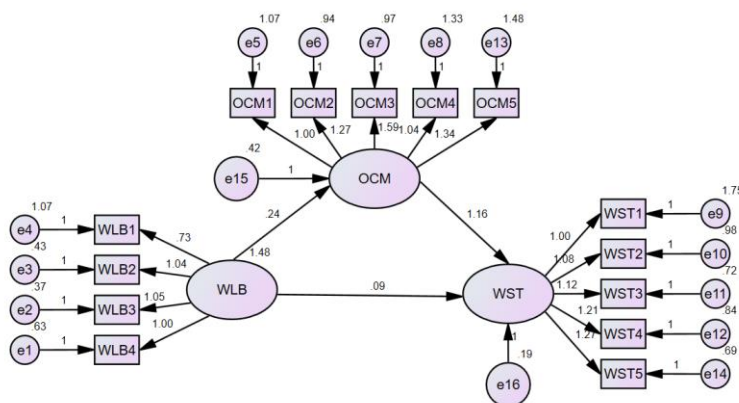
Responden didalam penelitian ini banyak dijumpai adalah seorang laki-laki dengan persentase sebesar 72% dan sisanya adalah perempuan, hal ini dikarenakan berdasarkan hasil wawancara adalah pekerjaan yang dibutuhkan untuk dilakukan oleh laki-laki karena banyak bidang usaha seperti pertokoan, gudang, saluran distribusi antar unit bisnis dan lain-lain yang memang seharusnya dikerjakan oleh laki-laki. Rata-rata para karyawan berkisar usia dibawah 20 tahun dengan jumlah persentase sebesar 64%, serta 21 sampai 30 tahun sebesar 16%, usia 31 sampai 40 tahun sebesar 15% dan diatas usia 40 tahun sebesar 6%. Usia para karyawan tersebut merupakan usia ideal dan produktif untuk melakukan segala jenis pekerjaan.

Pada klasifikasi penghasilan menunjukkan potensi masalah, dimana hampir seluruh karyawan menerima pendapatan dibawah Rp 4.750.000, - dan bahkan lebih rendah dari Upah Minimum Regional dari asal domisili unit bisnis. Namun pada sudut pandang lain, beberapa karyawan baru memiliki masa kerja dibawah 3 tahun sampai dengan dibawah 6 tahun. Hal ini memberikan suatu sanggahan bahwa ada unsur lain yang dapat dipenuhi selain penghasilan yang mereka terima untuk dapat bertahan di perusahaan atau unit bisnis berbasis agama Islam seperti Al-Ma'soem.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Model Penelitian

Pada penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software AMOS, dimana selanjutnya akan dianalisis mengenai model penelitian yang akan ditampilkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian, maka indeks kesesuaian model dapat diukur dan dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji Kesesuaian Model Penelitian

Keterangan Statistik Uji	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
Ukuran Kesesuaian Absolut			
<i>Chi-Square</i>	-	43,577	
<i>Degree of Freedom (DF)</i>	-	74	
<i>p-value</i>	$\geq 0,050$	0,062	Fit
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,000$	1,940	Fit
<i>Adjusted Goodnes of Fit (GFI)</i>	$\geq 0,900$	0,910	Fit
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	$\leq 0,080$	0,069	Fit
Ukuran Kesesuaian Komparatif			
<i>Adjusted Goodnes of Fit Index (AGFI)</i>	$\geq 0,900$	0,973	Fit
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$\geq 0,900$	0,951	Fit
<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	$\geq 0,900$	0,939	Fit

Tabel diatas menerangkan bahwa nilai kritis pada hasil uji kesesuaian model menunjukkan hasil ‘Fit’, selanjutnya analisis didalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil uji kesesuaian model analisis didalam penelitian ini mengenai hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	Kesimpulan
<i>H1</i>	WST <--- WLB	.092	.051	1.820	.069	Positif & Tidak Signifikan
<i>H2</i>	OCM <--- WLB	.236	.053	4.462	***	Positif & Signifikan
<i>H3</i>	WST <--- WLB	1.159	.196	5.920	***	Positif & Signifikan

Tabel hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis pada pengajuan hipotesis pertama memberikan kesimpulan positif dan tidak signifikan, karena nilai $P > 0,050$ serta nilai $C.R. < 2,000$. Namun pada pengajuan hipotesis yang kedua dan ketiga memberikan kesimpulan positif dan signifikan, karena nilai $P < 0,050$ serta nilai $C.R. > 2,000$.

Tabel 5. Standardized Regression Weights

Hipotesis	Hubungan	<i>Coefficients Determination</i>	Kesimpulan
<i>H1</i>	WST <--- WLB	0,115	Pengaruh Tidak Kuat
<i>H2</i>	OCM <--- WLB	0,402	Pengaruh Cukup Kuat
<i>H3</i>	WST <--- WLB	0,845	Pengaruh Sangat Kuat

Pada tabel diatas terdapat tiga kesimpulan yang berbeda dari ketiga hasil uji hipotesis yang diajukan, pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan pengaruh yang tidak kuat dengan besaran pengaruh 0,115 atau 11,5% sesuai dengan indikator pengaruh tidak kuat. Pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,402 atau 40,2% dengan

indikator pengaruh yang cukup kuat, sedangkan hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,845 atau 84,5%.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pada penelitian ini terdapat variabel mediasi dengan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	P	Kesimpulan
H4	WST <--- OCM <--- WLB	0,273	0,000	Positif & Signifikan

Pada kesimpulan pengaruh tidak langsung menunjukkan peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi mampu memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai korelasi sebesar 0,340 atau 34,0% dengan indikator pengaruh yang cukup kuat berdasarkan hasil olah *Standardized Indirect Effects* dari program AMOS.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat berbagai macam indikator atas pengaruh setiap variabel, maka implikasi manajerialnya dapat diuraikan sebagai berikut.

1. *Work-life balance* bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan. Hal ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas mereka di tempat kerja. Jika karyawan terus menerus mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan waktu untuk beristirahat, maka kesehatan fisik dan mental mereka dapat terganggu. Ini bisa menyebabkan masalah kesehatan jangka pendek maupun jangka panjang, dan berpotensi meningkatkan risiko kelelahan atau *burnout*.
2. *Work-life balance* cukup kuat untuk mempengaruhi komitmen organisasi pada perusahaan berbasis agama Islam dengan berbagai macam bidang usaha dan unit bisnis seperti Al-Ma'soem, dapat memperhatikan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan yang tinggi. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi. Karyawan merasa dihargai dan diakui untuk kebutuhan pribadi mereka lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Rendahnya tingkat *turnover* dengan adanya *work-life balance* yang kuat, karyawan cenderung merasa terikat dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Ini dapat mengurangi tingkat *turnover*, karena karyawan lebih puas dan bertahan lebih lama di perusahaan.
3. Komitmen organisasi sangat kuat untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan berbasis agama Islam seperti Al-Ma'soem dengan berbagai macam bidang usaha dan unit bisnis, karena karyawan yang merasa terikat pada nilai-nilai dan misi perusahaan berbasis agama Islam, serta memiliki komitmen organisasi yang kuat, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karena salah satu komponen kebutuhan rohani dapat terpenuhi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat lebih cenderung tetap tinggal dalam perusahaan dalam jangka panjang. Loyalitas ini dapat menyebabkan stabilitas karyawan yang lebih baik, mengurangi tingkat *turnover*, dan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan.
4. Jika komitmen organisasi cukup kuat untuk menjadi mediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan berbasis agama Islam Al-Ma'soem

dengan berbagai macam bidang usaha dan unit bisnis, maka komitmen organisasi yang kuat dapat berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan antara *work-life balance* yang baik dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Perusahaan dengan reputasi yang baik dalam hal memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi cenderung menarik lebih banyak bakal karyawan yang berkualitas. Karyawan potensial akan tertarik untuk bekerja di lingkungan yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja dan mendukung kesejahteraan karyawan. Selain komitmen organisasi yang kuat, perhatian terhadap peningkatan kompensasi juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Al-Ma'soem. Memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan dedikasi mereka dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai atas kinerja mereka, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kompensasi yang proporsional dengan prestasi dan kinerja karyawan juga dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk terus berusaha lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta mendorong karyawan untuk tetap berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan berbasis agama Islam.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan berbasis agama Islam dengan berbagai bidang usaha. Hal ini disebabkan oleh keseimbangan hidup karyawan yang sudah terpenuhi karena mereka juga beragama Islam, sehingga dapat dengan mudah mengikuti aturan di Al-Ma'soem. Karyawan tidak mengalami beban kerja yang signifikan selama bekerja, karena kebutuhan rohani mereka sudah terpenuhi. Perusahaan berbasis agama Islam harus menyadari pentingnya *work-life balance* sebagai aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia. Dukungan dan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan tidak hanya mencerminkan nilai-nilai etika yang diakui oleh agama tersebut, tetapi juga merupakan investasi dalam kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan mengadopsi kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu, memberikan fasilitas yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Namun, pemenuhan ini tidak serta merta menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi, karena karyawan masih mungkin mencari dan mendapatkan kebutuhan tambahan di luar yang sudah dipenuhi oleh perusahaan.

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang cukup kuat dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan berbasis agama Islam seperti Al-Ma'soem. Perusahaan yang memberikan perhatian serius pada *work-life balance* cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengurangi tingkat stres dan burnout, serta meningkatkan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan. Hal ini berdampak positif pada tingkat keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap

organisasi cenderung lebih setia dan stabil dalam perusahaan, mengurangi tingkat turnover, dan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan. Komitmen organisasi yang kuat juga dapat berperan sebagai mediasi yang menghubungkan work-life balance yang baik dengan kepuasan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan..

5. REFERENSI

- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21.
- Debi Angelina Br Barus. (2022). Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata di Maumere. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 50–56.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (Eds.). (2020). *Human Resource Management in Nonprofit Organizations*. Routledge.
- Dodi Kusuma Hadi Soejoko, Hery Purnomo Sugiono, & Samari. (2021). Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 462–477.
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289.
- Haryono, M., & Satria, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Subjective Well Being Dan Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 01.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-life balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Kelly, M., & Gottfried, R. (2019). *Overload: How Good Jobs Went Bad and What We Can Do about It*. Princeton University Press.
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2020). *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives (2nd Edition)*. Psychology Press.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work-life balance, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah KC Solo). *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23–39.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2019). Affective and Normative Commitment as Predictors of Voluntary Turnover: A Meta-analytic and Multi-level Review. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 275-284.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2).
- Pertiwi, I. D., Indarti, S., & Maulida, Y. (2022). Peran Pengawasan Dalam Memoderasi Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 48–59.

- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-life balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Rustini, T., & Muslichah, M. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 162–173.
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work-life balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 161–167.
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion pada Pengaruh Work-life balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sweeney, A., & Cavanaugh, M. A. (2018). *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Psychology Press.
- Thompson, L. (2019). *How to Have a Good Day: Harness the Power of Behavioral Science to Transform Your Working Life*. Pan Macmillan.