

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kumpulan penjelasan dari berbagai bidang ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai panduan dalam melakukan penelitian. Terkhusus mencakup teori mengenai topik tertentu yang digunakan sebagai referensi dan sumber informasi untuk dijadikan landasan teori. Dengan adanya landasan teori menjadi ciri bahwa penelitian ini secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu dengan adanya kajian pustaka ini peneliti dapat menemukan secara menyeluruh mengenai teori yang berhubungan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

Teori yang digunakan terdiri dari *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory*. Dalam penelitian ini, *grand theory* (teori besar) yaitu manajemen, kemudian untuk *middle range theory* (teori tingkat menengah) yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan *applied theory* (teori terapan) yaitu selain teori yang meliputi *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan komitmen organisasi, dilakukan juga pengkajian dari berbagai sumber seperti buku dan jurnal hasil penelitian terdahulu.

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin yang terdiri dari kata “*manus*” yang artinya tangan dan “*agere*” yang berarti melakukan. Ketika kata ini digabung menjadi satu yakni *managere*, maka maknanya yaitu menangani sesuatu, mengatur,

serta membuat sesuatu menjadi seperti apa yang diinginkan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Selain itu, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *menagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur (Yulaekah et al., 2023).

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan teori yang bermakna luas karena dapat dipandang sebagai seni sekaligus juga sebagai ilmu. Dipandang sebagai sebuah seni karena dalam upaya mencapai tujuan organisasi, manajemen berperan dalam mempengaruhi karakter, kemampuan, bakat, dan keterampilan individu maupun kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen tidak hanya ditentukan oleh prosedur formal, tetapi juga oleh kepekaan dan kreativitas.

Menurut Robbins & Coulter (2021:37) *“management is the proses of involves process of coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively.”* Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap kegiatan kerja orang lain agar kegiatan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Kemudian menurut Griffin (2022:3) mendefinisikan manajemen adalah:

“A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization's resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.”

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang ditujukan pada sumber daya organisasi

(sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara efisien dan efektif.

Sedangkan menurut Kinicki & Soignet (2022:5) "*management is The pursuit of organizational goals efficiently and effectively by integrating the work of people through planning, organizing, leading, and controlling the organization's resources.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen adalah upaya mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan mengintegrasikan kerja para anggota organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses mengelola dan mengoordinasikan berbagai sumber daya organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Dalam pelaksanaannya, manajemen memerlukan sejumlah perlengkapan yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna sebagai sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Komalasari et al. (2023) unsur-unsur manajemen dikenal dengan konsep 6M yaitu, *Man* (manusia), *Material* (bahan baku), *Money* (uang), *Machine* (peralatan mesin), *Method* (metode), dan *Market* (pasar). Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

1. *Man* (manusia)

Manusia adalah orang yang melakukan proses upaya untuk mencapai

tujuan. Proses kerja tidak dapat berlangsung tanpa kehadiran manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan. Agar proses produksi, pemasaran maupun pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan cakap sangat diperlukan.

2. *Material* (bahan baku)

Bahan baku adalah komponen bahan yang diperlukan untuk menjalankan bisnis, baik bahan setengah jadi (*raw material*) maupun bahan jadi. Material ini merujuk pada bahan yang digunakan dan diolah oleh manusia dalam bisnis untuk menghasilkan produk atau layanan yang akan dibeli oleh pelanggan.

3. *Money* (uang)

Uang adalah faktor yang menggerakkan usaha dan berfungsi sebagai pengukur nilai dan alat tukar pembayaran. Besar kecilnya kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dipengaruhi oleh jumlah uang yang beredar di dalamnya. Maka, sejumlah dana harus dipersiapkan untuk memastikan bahwa proses kerja atau proses produksi berjalan sesuai rencana.

4. *Machine* (peralatan mesin)

Peralatan mesin adalah komponen mesin yang digunakan dalam kegiatan bisnis, seperti membuat produk atau membantu dalam pemasaran dan promosi. Penggunaan mesin akan mempermudah operasi perusahaan dan meningkatkan efisiensi kerja, yang dapat meningkatkan pendapatan dan keuntungan.

5. *Method* (metode)

Metode adalah faktor pelaksanaan atau metode kerja. Tata cara kerja yang baik akan mempercepat proses kerja atau produksi. Tetapi metode yang baik harus dilakukan oleh SDM (manusia) yang ahli dan didukung oleh uang, material, dan peralatan. Apapun metodenya, tidak ada upaya yang akan berhasil tanpanya.

6. *Market* (pasar)

Pasar adalah faktor bagaimana perusahaan memilih saluran distribusi untuk memasarkan produknya agar terjadi transaksi jual beli yang menguntungkan perusahaan. Produksi dapat berhenti jika tidak ada pemasaran dan promosi yang baik. Dalam situasi ini, perusahaan harus mempertimbangkan apa yang diinginkan pelanggan dan membuat produk yang memenuhi keinginan mereka.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian aktivitas sebagai acuan utama yang dilaksanakan oleh manajer dalam mengelola organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Fungsi-fungsi tersebut menjadi pedoman bagi manajer dalam menjalankan perannya, serta memastikan bahwa setiap sumber daya dimanfaatkan secara terkoordinasi dengan baik. Menurut Syahputra & Aslami (2023), terdapat empat fungsi manajemen dalam proses manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*), atau yang biasa dikenal juga dengan POAC. Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses awal dalam manajemen yang berfungsi untuk menentukan tujuan organisasi serta langkah-langkah strategis yang harus dilakukan di masa yang akan datang. Perencanaan dilakukan dengan memilih dan menghubungkan fakta-fakta, serta menyusun asumsi-asumsi guna merumuskan kegiatan yang diperlukan agar tujuan dapat tercapai secara sistematis.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokan, dan penyusunan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada tahap ini dilakukan pembagian tugas, penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya, penyediaan sarana dan prasarana, serta penetapan hubungan wewenang dan tanggung jawab agar pelaksanaan kerja berjalan efektif.

3. Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan adalah upaya membangkitkan motivasi dan mendorong seluruh anggota organisasi agar bersedia dan berusaha secara maksimal dalam melaksanakan tugas yang telah direncanakan. Fungsi ini menekankan peran kepemimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, dan membina kerja sama agar tujuan organisasi dapat tercapai secara selaras.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan. Pengendalian dilakukan melalui penetapan standar, pengukuran pelaksanaan, evaluasi hasil kerja, serta tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan, sehingga kinerja organisasi tetap berada pada jalur yang telah direncanakan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu cabang dari ilmu manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses yang memiliki fokus pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis bagi organisasi. Baik pada organisasi publik maupun swasta, MSDM memainkan peran penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen kerja yang sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. MSDM yang efektif memungkinkan organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan juga organisasi secara keseluruhan, sehingga mampu beradaptasi dan menerjang tantangan yang ada.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia merupakan proses berkelanjutan yang mencakup serangkaian kebijakan dan praktik yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia secara profesional dan adil. MSDM juga dapat dipahami sebagai upaya yang terstruktur untuk mengelola hubungan kerja antara organisasi dan karyawan. Hubungan kerja ini mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, kompensasi yang adil, pembentukan lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan mempertahankan hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, MSDM tidak hanya berfokus pada

mencapai kepentingan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan, hak, dan kebutuhan setiap karyawan.

Stor (2023:2) memaparkan konsep *human resource management* (HRM) dari Gary Dessler yaitu sebagai berikut, "*human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta penanganan masalah hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan kerja, serta keadilan.

Selanjutnya menurut Armstrong (2025:9) "*human resource management (HRM) is concerned with all aspects of how people are employed, managed and developed in organizations.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup semua aspek terkait cara orang-orang dipekerjakan, dikelola, dan dikembangkan dalam organisasi.

Menurut Stone et al. (2021:2) "*human resource management (HRM) is on managing people within the employer employee relationship.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan karyawan dalam hubungan antara pemberi kerja dan karyawan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang meliputi kegiatan memperoleh, mengembangkan, menilai, memberikan kompensasi, serta membina hubungan

kerja dengan karyawan secara efektif agar tercapainya tujuan organisasi dan pengembangan individu.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengelola manusia seefektif mungkin dengan tujuan memperoleh satu kesatuan sumber daya manusia yang merasa puas dan sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Fachrurazi et al. (2021:15-18) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah sebuah proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, yang mana meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Biasanya hal tersebut meliputi, penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar memiliki

keinginan untuk bekerjasama, baik itu bekerja secara efektif maupun secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar dapat mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila diketahui terdapat penyimpangan maupun kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Umumnya hal tersebut meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan itu maka akan menghasilkan kandidat yang memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria yang dimiliki oleh perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam proses ini sebaiknya perusahaan mengetahui *gap* antara kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dengan kebutuhan. Dengan itu maka pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak akan sia-sia karena sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dimasa kini maupun di masa yang akan datang.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip implementasi sendiri yaitu adil dan layak, yang mana adil tersebut diartikan kesesuaian dengan kemampuan kerjanya, dan untuk layak sendiri diartikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upan minimum pemerintah dan juga berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di mana perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Fungsi MSDM yang satu ini penting adanya dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Pemutusan hubungan tenaga kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai hal mulai dari keinginan karyawan itu sendiri, keputusan dari perusahaan, sudah tiba waktu berakhirnya kontrak kerja, dan pensiun.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai tujuan mulai dari tujuan yang utama, umum sampai khusus. Tujuan utama diadakannya MSDM yaitu diharapkan dapat memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Menurut Fachrurazi et al. (2021:19-20) tujuan umum adanya MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kinerja manusia. Sistem ini dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan menggunakan kesempatan untuk peluang baru. Dan tujuan khusus dari MSDM adalah membantu para manajer lini atau manajer-manajer fungsional lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Di sisi lain, tujuan MSDM menurut Fachrurazi et al. (2021:20-22) dibedakan menjadi 4 tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

MSDM bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif

tuntutan terhadap organisasi. Manajemen diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

MSDM bertujuan untuk memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan.

3. Tujuan Fungsional

MSDM bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen SDM harus menghadapi peningkatan pengelolaan SDM yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

MSDM berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas SDM yang dibentuk oleh pihak manajemen harus terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan persyaratan dan minat karyawan dengan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.3 *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan-Kerja)

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, konsep *work-life balance* ini semakin mendapat perhatian, baik dalam organisasi publik maupun swasta terutama yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi dan kompleks. Konsep ini menunjukkan bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan secara selaras antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawab profesional mereka tanpa mengorbankan kehidupan pribadi.

2.1.3.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan kondisi ketika seseorang dapat menjaga keseimbangan antara dua aspek penting dalam hidupnya, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mencakup keluarga, aktivitas sosial, dan hobi. Keseimbangan yang dimaksud bukanlah pembagian waktu dalam istilah tertentu seperti *fifty-fifty*, melainkan kondisi seseorang yang merasa puas dalam menjalani kedua aspek tersebut tanpa harus mengorbankan salah satunya. Dengan itu maka seseorang dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang baik sembari menjaga kesejahteraan dan kebahagiaan secara keseluruhan dalam hidupnya.

Sirgy & Lee (2023:9) memaparkan konsep *work-life balance* (WLB) dari Fisher, Bulger, & Smith yaitu sebagai berikut, "*work-life balance (WLB) is achieved through the effective management of role conflict (interference) when resources to meet role demand are threatened or lost.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan adalah kondisi yang dicapai melalui pengelolaan konflik peran (interferensi) secara efektif ketika sumber daya untuk memenuhi tuntutan peran terancam atau hilang.

Sedangkan menurut Zheng (2024:2) “*work-life balance is defined as a multidimensional construct encompassing affective, effectiveness, and involvement balance between work and life domains.*” Definisi tersebut dapat diartikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi didefinisikan sebagai suatu konsep multidimensi yang mencakup keseimbangan dalam aspek afektif, efektivitas, dan keterlibatan antara ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Lee & Sirgy (2024:9) “*work-life balance is an evaluation of how "balanced" or "imbalanced" a person feels about work and other life domains (e.g., family life, social life, leisure life, community life).*” Definisi tersebut dapat diartikan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah penilaian mengenai seberapa “seimbang” atau “tidak seimbang” perasaan seseorang terkait pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan lainnya (misalnya, kehidupan keluarga, kehidupan sosial, kehidupan rekreasi, dan kehidupan bermasyarakat).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang tercapai melalui pengelolaan konflik peran secara efektif, sehingga individu mampu memenuhi tuntutan berbagai peran yang dimiliki serta merasakan keseimbangan dalam aspek emosional, keterlibatan, dan efektivitas di berbagai bidang kehidupan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Hendra & Artha (2023), *work-life balance* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian, sikap, dan nilai-nilai individu, sedangkan faktor eksternal

meliputi karakteristik pekerjaan, kebijakan perusahaan, serta dukungan keluarga.

Untuk lebih jelas lagi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepribadian, sikap, dan nilai-nilai individu yang berpengaruh terhadap cara pandang dan pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang memiliki kepribadian fleksibel dan adaptif cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya. Sikap positif seperti ini juga mendorong individu untuk lebih termotivasi dalam menciptakan harmoni antara kedua peran tersebut.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu seperti karakteristik pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan dukungan keluarga yang turut menentukan tercapainya *work-life balance*. Pekerjaan dengan tuntutan jam kerja yang panjang, beban kerja tinggi, serta frekuensi lembur yang besar dapat berpotensi mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, jika kebijakan organisasi yang fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang adaptif, pemberian cuti yang memadai, serta lingkungan kerja yang suportif, dapat membantu pegawai mencapai *work-life balance* yang lebih baik. Selain itu, dukungan keluarga juga memiliki peran penting dalam membantu individu dalam mengelola dan meningkatkan fokus di tempat kerja.

2.1.3.3 Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut Hendra & Artha (2023) keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat. Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Karyawan

Manfaatnya yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik serta mental. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, energi kerja yang lebih stabil, serta mampu mempertahankan komitmen dalam jangka panjang.

2. Manfaat bagi Organisasi

Manfaatnya yaitu dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan melalui peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, perusahaan yang menerapkan kebijakan tersebut dengan baik dapat memiliki daya tarik lebih tinggi sebagai tempat kerja, sehingga mampu mempertahankan karyawan berprestasi dan menekan tingkat turnover.

3. Manfaat bagi Masyarakat

Manfaatnya yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat (keluarga) secara umum. Individu yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki hubungan dengan keluarga yang lebih harmonis dan dapat berkontribusi positif dalam lingkungan sosial.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Maimunah et al. (2024) menjelaskan bahwa konsep *work-life*

balance dari Fisher, Bulger, & Smith dipandang sebagai hubungan timbal balik antara peran kerja dan kehidupan pribadi yang dapat bersifat negatif maupun positif. Berdasarkan kajian tersebut, terdapat beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life/WIPL* (Pengaruh/gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi)

Pada dimensi ini menjelaskan kondisi di mana tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu, misalnya keterbatasan waktu untuk keluarga maupun aktivitas pribadi akibat faktor tertentu di tempat kerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Waktu bersama keluarga, yaitu waktu individu untuk berkumpul bersama keluarga, karena biasanya lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja.
- b. Waktu untuk kehidupan pribadi, yaitu waktu individu untuk kepentingan lain seperti hobi maupun berkumpul dengan temannya.

2. *Personal Life Interference with Work/PLIW* (Pengaruh/gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan)

Pada dimensi ini menjelaskan kondisi di mana masalah atau tuntutan kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, misalnya masalah keluarga yang mempengaruhi konsentrasi di tempat kerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Pengambilan keputusan, yaitu kondisi kehidupan pribadi yang dapat mendistraksi pengambilan keputusan tertentu pada pekerjaan individu

di tempat kerja.

- b. Tanggung jawab terhadap keluarga, yaitu kondisi adanya konflik terhadap tanggung jawab di lingkungan keluarga dapat mengganggu aktivitas pada pekerjaan di tempat kerja.
3. *Work Enhancement of Personal Life/WEPL* (Peningkatan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi)

Pada dimensi ini menjelaskan kondisi di mana pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi, misalnya seperti peningkatan keterampilan, rasa percaya diri, dan stabilitas finansial yang mendukung kesejahteraan keluarga. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Pengalaman diterapkan dalam kehidupan pribadi, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang misalnya seperti pengalaman/keterampilan di tempat kerja diterapkan pada kehidupan pribadi.
 - b. Pekerjaan memberikan rasa bangga dan percaya diri, yaitu kondisi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang bukan sekadar alat untuk mencari nafkah saja, melainkan juga berfungsi sebagai sumber kepuasan, pengakuan diri, dan pengembangan harga diri.
4. *Personal Life Enhancement of Work/PLEW* (Peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan)

Pada dimensi ini menjelaskan kondisi di mana kehidupan pribadi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan, misalnya dukungan keluarga yang meningkatkan semangat, fokus, dan kinerja kerja individu.

Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kehidupan dengan keluarga meningkatkan semangat, yaitu kondisi di mana kehidupan yang terjalin baik dengan keluarga dapat meningkatkan semangat bekerja.
- b. Kehidupan sosial diterapkan dalam lingkungan kerja, yaitu kondisi dimana tingkat penerapan kehidupan sosial yang baik terbawa dalam lingkungan kerja.

2.1.4 Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan kekuasaan formal seorang pemimpin, tetapi juga mencakup keterampilan menjalin hubungan dengan orang lain, keterampilan komunikasi, dan mampu membangun kepercayaan serta komitmen. Dengan itu, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk dapat bekerja sama agar mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan.

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kemampuan yang dapat memengaruhi orang lain baik itu individu maupun kelompok yang dipimpin, agar mereka berperilaku sesuai dengan arah dan tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Kepemimpinan memiliki fungsi penting dalam manajemen karena melalui kepemimpinan yang efektif, maka seluruh sumber daya organisasi terkhusus sumber daya manusia dapat diarahkan dan dimanfaatkan dengan optimal.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut dengan *leadership* yang berarti *being a leader, power of leading*, atau kualitas yang dimiliki oleh seorang

pemimpin. Akan tetapi, secara terminologis konsep dari kepemimpinan memiliki beragam definisi yang dikemukakan oleh para ahli, tergantung pada sudut pandang dan pendekatan yang digunakan dalam memahami hakikat kepemimpinan (Nurhalim et al., 2023).

Menurut Padmasari et al. (2023) kepemimpinan merupakan pengaruh satu arah, karena pemimpin dapat memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakannya dari para pengikutnya. Pandangan teori sukarela (*Compliance Induction Theorist*) memandang kepemimpinan sebagai proses pemaksaan pengaruh secara tidak langsung, serta sebagai sarana membentuk suatu kelompok agar sesuai dengan visi dan arah kepemimpinan yang ditetapkan.

Di sisi lain, Nurhalim et al. (2023) mendefinisikan “*leadership is a process of valuing others to understand and agree on what needs to be done and how it can be carried out effectively, while facilitating the efforts of individuals and groups to achieve the organization’s primary objectives.*” Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, sekaligus memfasilitasi upaya individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan utama organisasi.

Sementara itu, Abijaya et al. (2021) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sikap dan perilaku bawahan agar mereka dapat bekerja sama dan membangun kolaborasi yang harmonis berdasarkan prinsip efisiensi dan efektivitas, sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja sesuai dengan hasil yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu maupun kelompok secara sadar dan terencana untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta keteladanan pemimpin.

Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan antara lain: kepemimpinan autokratis, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan *laissez-faire* (kendali bebas), kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan delegatif (Muntatsiroh & Hendriani, 2024). Dalam penelitian ini untuk pembahasan lebih lanjut, peneliti memfokuskan terhadap salah satu dari beberapa jenis gaya kepemimpinan tersebut yaitu kepemimpinan transformasional.

2.1.4.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus dalam mengubah nilai, sikap, dan perilaku karyawan ke arah yang lebih positif dan produktif. Pada organisasi publik, kepemimpinan transformasional memainkan peran strategis dalam meningkatkan komitmen, kinerja, dan keinginan karyawan untuk berkontribusi lebih dari tuntutan formal pekerjaan mereka.

Tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan potensi dan kemampuan karyawan dalam jangka panjang. Kepemimpinan transformasional dapat dipahami juga sebagai proses membangun komitmen bersama terhadap tujuan organisasi dan memberikan kepercayaan serta dorongan kepada bawahan untuk mencapai tujuan tersebut secara optimal.

Ytterstad & Olaisen (2023:15) menjelaskan konsep transformasional leadership dari Bernard M. Bass & Ragio yaitu sebagai berikut, "*transformational leadership is about how leaders empower their followers and pay attention to their individual needs and personal development, thereby helping them develop their leadership potential.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tentang bagaimana pemimpin memberdayakan bawahan serta memperhatikan kebutuhan individu dan pengembangan diri mereka, sehingga membantu bawahan mengembangkan potensi kepemimpinan mereka.

Kemudian menurut Forges & Talmage (2026:98) "*transformational leadership is a process in which leaders and followers help each other to advance to a higher level of morale and motivation.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana para pemimpin dan bawahan saling membantu untuk mencapai tingkat semangat dan motivasi yang lebih tinggi.

Menurut Robbins & Judge (2024:416) "*transformational leadership is a Leaders who inspire followers to transcend their own self interests for the good of the organization.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memberdayakan, mengembangkan, dan menginspirasi bawahan melalui perhatian

terhadap kebutuhan individu serta peningkatan motivasi, sehingga mereka mampu melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Handayani et al. (2023), terdapat beberapa karakteristik kepribadian yang perlu dimiliki seorang pemimpin transformasional, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin dituntut untuk berpendirian teguh, memiliki jiwa utuh, serta independen dalam upayanya menjalankan visi organisasi.
2. Selain pemimpin, pengikut pun harus memiliki kesadaran mengenai pentingnya solidaritas dalam melaksanakan tujuan organisasi yang tentunya hal tersebut ditopang dengan pemberian dukungan maupun motivasi oleh pemimpin.
3. Seluruh pelaku dalam organisasi baik pemimpin maupun pengikut dituntut untuk secara suka rela mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan balasan apapun.

2.1.4.4 Langkah-Langkah Kepemimpinan Transformasional

Menurut Handayani et al. (2023) langkah-langkah dalam mempraktikkan kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut:

1. Menginspirasi visi bersama, di mana pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik dan inspiratif, menangkap imajinasi dan aspirasi para pengikutnya.
2. Menetapkan harapan yang tinggi, pemimpin menetapkan tujuan dan ekspektasi yang menantang bagi para pengikutnya.
3. Memberikan dukungan individual, yang mana pemimpin memperhatikan

kebutuhan dan aspirasi individu dari para pengikutnya.

4. Bertindak Sebagai Panutan, pemimpin transformasional memimpin dengan memberi contoh dan mewujudkan nilai-nilai serta perilaku yang mereka harapkan dari para pengikutnya.
5. Menstimulasi Rangsangan Intelektual: pemimpin transformasional mendorong kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis diantara para pengikutnya.
6. Membangun semangat tim yang kuat, pemimpin menumbuhkan rasa persahabatan dan kolaborasi diantara anggota tim mereka.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Salsabila et al. (2024) menjelaskan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional berdasarkan konsep Bass terdiri dari empat komponen utama, yaitu meliputi:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin transformasional yang memiliki pengaruh ideal diakui sebagai teladan, memberikan standar moral yang tinggi dan mempromosikan kepercayaan di antara anggota organisasi. Adapun indikatornya yaitu meliputi: rasa hormat dari karyawan, kepercayaan, dan dapat menjadi contoh.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin dengan motivasi inspiratif dapat mengartikulasikan visi yang jelas dan optimis, sehingga menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang ambisius. Adapun indikatornya yaitu meliputi:

Motivator dan penetapan target yang jelas.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual mengacu pada upaya pemimpin untuk mendorong kreativitas dan pemikiran kritis di kalangan anggota organisasi. Adapun indikatornya yaitu meliputi: merangsang ide kreatif dan problem solver.

4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Pertimbangan individual mengacu pada perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan aspirasi pengikut secara personal. Adapun indikatornya yaitu meliputi: menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.

2.1.5 Kerja Sama Tim (*Team work*)

Dalam organisasi, kerja sama tim merupakan salah satu komponen penting yang membutuhkan kolaborasi antar karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Dalam konteks organisasi yang dinamis dan kompleks, kerja sama tim berperan penting untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempercepat penyelesaian tugas, dan mengurangi kesalahan yang disebabkan oleh keterbatasan individu. Kerja sama tim memungkinkan individu dapat saling melengkapi kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan mereka, sehingga tujuan bersama dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

2.1.5.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi sekaligus menghindari terjadinya miskomunikasi yang dapat muncul antara karyawan yang satu dengan yang lain maupun antara pimpinan dengan

bawahan. Dalam hal ini juga penting adanya rasa saling percaya, tanggung jawab bersama, dan komitmen terhadap hasil kerja tim. Tim yang bekerja secara solidaritas akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan individu yang bekerja secara terpisah.

Menurut McShane & Glinow (2024:282) mendefinisikan bahwa:

"Teamwork is the process in which individuals interact with and influence each other, are mutually accountable for achieving common goals associated with organizational objectives, and perceive themselves as a social entity within an organization."

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kerja sama tim adalah proses di mana individu-individu saling berinteraksi dan saling memengaruhi, saling bertanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama yang terkait dengan sasaran organisasi, serta memandang diri mereka sebagai suatu kesatuan sosial di dalam organisasi.

Sedangkan menurut Shinde et al. (2022:65) *"teamwork is a process that requires the right balance of communication skills, cooperation, coordination, problem-solving skills, and interpersonal skills."* Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kerja sama tim adalah suatu proses yang membutuhkan keseimbangan yang tepat antara keterampilan komunikasi, kerja sama, koordinasi, keterampilan memecahkan masalah, dan keterampilan interpersonal.

Menurut Schermerhorn et al. (2023:424) *"teamwork is people working together to accomplish a shared goal."* Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kerja sama tim adalah kondisi ketika orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kerja

sama tim merupakan proses kolaborasi antarindividu yang saling berinteraksi, berkomunikasi, berkoordinasi, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama organisasi secara efektif sebagai satu kesatuan tim.

2.1.5.2 Aspek-Aspek Kerja Sama Tim

Wulansari & Musslifah (2024) memaparkan beberapa aspek yang terdapat dalam kerja sama tim, untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan yang Jelas

Tujuan adalah penjabaran visi dan misi serta merupakan hal yang akan dicapai dan dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan dengan perencanaan yang sudah disiapkan sebelumnya.

2. Terbuka dan Jujur dalam Komunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.

3. Pengambilan Keputusan Kooperatif

Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.

4. Suasana Kepercayaan

Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena dengan adanya keberhasilan sebuah tim sangat di pengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya. Dengan adanya rasa saling percaya, setiap anggota tim dapat bekerja sama secara lebih terbuka dan

berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

5. Rasa Memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

6. Keterampilan Mendengarkan yang Baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang.

7. Partisipasi Semua Anggota

Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerjasama tim.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kerja Sama Tim

Menurut Wulansari & Musslifah (2024) memaparkan bahwa dimensi kerjasama tim yang efektif berdasarkan konsep Shane & Von Glinow yang biasa dikenal dengan istilah “*the five C*”, meliputi: *Cooperating* (Bekerjasama), *Coordinating* (Koordinasi), *Communicating* (Komunikasi), *Comforting* (Kenyamanan), *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah). Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

1. *Cooperating* (bekerjasama)

Adapun indikatornya yaitu meliputi: tanggung jawab, saling membantu, dan menerima pendapat.

2. *Coordinating* (koordinasi)

Adapun indikatornya yaitu meliputi: kesatuan tindakan dan pembagian kerja.

3. *Communicating* (komunikasi)

Adapun indikatornya yaitu meliputi: pemahaman dan tindakan.

4. *Comforting* (kenyamanan)

Adapun indikatornya yaitu meliputi: memahami masalah dan strategi penyelesaian masalah.

5. *Conflict resolving* (pemecahan Masalah)

Adapun indikatornya yaitu meliputi: percaya pada kemampuan diri sendiri dan berpikir positif.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Dalam menjalankan tugasnya di perusahaan, pegawai harus memiliki dan menanamkan rasa komitmen dalam diri mereka. Pegawai yang memiliki komitmen akan menunjukkan capaian kerja secara totalitas terhadap tugas yang diberikan dan loyal kepada perusahaan. Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia, karena seseorang yang berkomitmen akan berkeinginan kuat untuk tetap berada di organisasi dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.

2.1.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap pegawai yang mencerminkan keterikatan, loyalitas, dan kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk tidak hanya bertahan dalam organisasi, tetapi juga berkontribusi secara optimal melalui keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Komitmen organisasi juga mencerminkan sejauh mana pegawai memahami dirinya dengan organisasi, merasa bangga

menjadi bagian darinya, dan memiliki dorongan internal untuk menjaga reputasi serta kinerja organisasi.

Menurut Arifin et al. (2022:29) memaparkan konsep komitmen organisasi dari Meyer & Allen yaitu sebagai berikut, "*organizational commitment is a situation where an individual offers themselves an opportunity to support, involve and become one of the parts of organizational identity.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah situasi di mana seseorang memberikan kesempatan kepada dirinya sendiri untuk mendukung, terlibat, dan menjadi bagian dari identitas organisasi.

Kemudian menurut Luthans et al. (2021:124) mendefinisikan bahwa:

"Organizational commitment is most often defined as a strong desire to remain a member of a particular organization, a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization, and a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization."

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi umumnya didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi tertentu, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang besar demi kepentingan organisasi, serta keyakinan yang teguh dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi tersebut.

Menurut Riggio & Johnson (2022:250) "*organizational commitment is that it is the worker's attitudes about the entire work organization.*" Definisi tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah sikap pekerja terhadap seluruh organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan keterikatan individu terhadap organisasi

yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan identitas organisasi.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Lamak et al. (2024) komitmen organisasi dipengaruhi oleh empat faktor utama meliputi: pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan dan peran karyawan, karakteristik struktural organisasi, serta karakteristik pribadi. Adapun penjelasan lebih lanjut yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mengacu pada pengalaman terkait organisasi yang dimiliki karyawan selama bekerja di organisasi tersebut, bergantung sejauh mana terbentuknya hubungan psikologis dengan organisasi. Semakin lama dan semakin bermakna pengalaman kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang terbentuk.

2. Karakteristik Pekerjaan dan Peran Karyawan

Tiga hal terkait peran pekerjaan yang berpotensi mempengaruhi komitmen, yaitu ruang lingkup atau tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran. Pekerjaan yang menantang dan jelas perannya akan meningkatkan rasa tanggung jawab serta keterlibatan karyawan. Dengan itu, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pada bidangnya masing-masing.

3. Karakteristik Struktural Organisasi

Dalam karakteristik struktural organisasi diantaranya formalisasi, ketergantungan fungsional, dan pendelegasian wewenang yang relevan

terhadap komitmen. Dengan struktur organisasi yang jelas maka dapat meningkatkan rasa percaya dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada komitmen organisasi.

4. Karakteristik Pribadi

Dalam karakteristik pribadi ini termasuk usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan berbagai faktor kepribadian. Individu dengan masa kerja yang lebih lama dan kedewasaan emosional yang baik cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, karena telah membangun hubungan yang kuat dengan organisasi serta memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai nilai dan budaya organisasi.

2.1.6.3 Prinsip Komitmen Organisasi

Menurut Ningrum et al. (2021) yang berjudul “Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)”, menyatakan bahwa komitmen organisasional dalam diri karyawan juga nampak dari beberapa prinsip yang dimiliki, yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta menaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2. Meneladani

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari

organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

3. Mendukung Secara Aktif

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi organisasi.

4. Melakukan Pengorbanan Pribadi

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh karyawan tersebut.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sulistianingrum & Mulyana (2024) memaparkan komitmen organisasi berdasarkan konsep dari Meyer & Allen yang dikonseptualisasikan dalam tiga dimensi meliputi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada keterikatan emosional pegawai, identifikasi, serta keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen afektif individu karyawan akan lebih kuat apabila pengalamannya dalam suatu organisasi dilakukan secara konsisten dengan harapan-harapan dan menunjukkan keinginan individu untuk terus dapat bekerja bagi organisasinya yang disebabkan oleh kesetujuannya dengan organisasi tersebut dan memang berkeinginan untuk melakukannya bagi organisasi tersebut. Adapun indikator dari dimensi ini yaitu meliputi:

- a. Keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.
 - b. Keinginan bekerja keras untuk organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada alasan materil ketika ingin meninggalkan organisasi. Biasanya komitmen ini muncul di mana karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi yang mungkin membuatnya tidak betah namun ia masih bertahan dikarenakan ia masih membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dari organisasi tersebut, atau karena karyawan tersebut khawatir tidak menemukan pekerjaan lain serta dampak negatif lainnya apabila ia meninggalkan organisasi tersebut. Adapun indikator dari dimensi ini yaitu meliputi:

- a. Manfaat yang dirasakan dalam organisasi.
 - b. Kerugian yang dirasakan apabila meninggalkan organisasi
 - c. Kenyamanan bekerja dalam organisasi.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Dalam Komitmen normatif ini sendiri mencerminkan perasaan seorang pegawai yang dapat merasakan kewajibannya untuk melanjutkan pekerjaan di organisasinya. Biasanya komitmen ini didasarkan pada norma-norma atau prinsip-prinsip maupun nilai-nilai yang ada dalam diri individu karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan adanya keyakinan individu karyawan atas tanggung jawabnya terhadap organisasi (*involves employee's feeling of obligation to stay with the organization*). Dari dimensi tersebut, terdapat beberapa indikator yang dapat diketahui, adapun indikator

dari dimensi ini yaitu meliputi:

- a. Adanya kebutuhan untuk tetap tinggal dalam organisasi.
- b. Adanya tanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi.
- c. Pertimbangan keluar dari organisasi menuntut pengorbanan diri.
- d. Adanya perasaan berisiko (risikan) untuk meninggalkan organisasi.
- e. Adanya konsekuensi apabila meninggalkan organisasi.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian sebelumnya, serta memberikan gambaran dan pembandingan yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya disajikan dalam tabel yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Jafar & Prabowo, 2025) <i>The Influence of Work Life Balance, Workload, and Work Environment on Organizational Commitment to Employment BPJS in Mojokerto</i> Indonesian Interdisciplinary Journal	<i>The research findings indicate that work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. <i>Work-Life Balance Variable</i> 2. <i>Organizational Commitment Variable</i>	1. <i>Workload Variable</i> 2. <i>Work Environment Variable</i> 3. <i>Research Object</i>

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	of Sharia Economics (IIJSE), Vol. 8, No. 3. https://bit.ly/4aB4tU4			
2	(Dihaq et al., 2022) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung, Vol. 4, No. 1. DOI: https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	1. Variabel <i>Work-Life Balance</i> 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Variabel Efikasi Diri 3. Objek Penelitian
3	(Sari et al., 2025) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-life Balance</i>) dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, Vol. 5, No. 3. DOI: https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i3.1622	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	1. Variabel <i>Work-Life Balance</i> 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Objek Penelitian

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	(Faizal & Indriati, 2021) <i>The Effect of Job Demands-Resources and Work-Life Balance on Organizational Commitment through Job Satisfaction as a Mediator Variable (Study on South Kuta Sector Police Personnel)</i> Advances in Social Sciences Research Journal, Vol. 8, No. 5. DOI: https://doi.org/10.14738/assrj.85.10157	<i>The research findings indicate that work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. <i>Work-Life Balance Variable</i> 2. <i>Organizational Commitment Variable</i>	1. <i>Job Demands-Resources Variable</i> 2. <i>Job Satisfaction Variable</i> 3. <i>Research Object</i>
5	(Eriyanti & Noekent, 2021) <i>Effect Work-Life Balance on Organizational Commitment: Is The Role of Organizational Citizenship Behavior?</i> Management Analysis Journal, Vol. 10, No. 4. https://journal.unnes.ac.id/sju/mai/article/view/50450	<i>The research findings indicate that work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. <i>Work-Life Balance Variable</i> 2. <i>Organizational Commitment Variable</i>	1. <i>Organizational Citizenship Behavior Variable</i> 2. <i>Research Object</i>
6	(Ariya et al., 2025) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional	1. Variabel Kepemimpinan Transformasional	1. Variabel Lingkungan Kerja 2. Objek Penelitian

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada ASN di Kanwil DJP Jakarta Timur Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 2, No. 2. DOI: https://doi.org/10.62710/rweg3815	berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	2. Variabel Komitmen Organisasi	
7	(Amalia & Cahyoadi, 2025) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi di Kantor Desa Kabupaten Tulungagung Jurnal Administrasi Publik, Vol. 21, No. 2. DOI: https://doi.org/10.52316/jap.v21i2.601	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	1. Variabel Kepemimpinan Transformatif 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Budaya Organisasi 2. Objek Penelitian
8	(Swetha & Muslim, 2025) Transformasional dan Iklim Kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Polda Kalimantan Tengah: Peran Mediasi Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	1. Variabel Kepemimpinan Transformatif 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel Iklim Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Objek Penelitian

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, Vol. 11, No. 1. DOI: http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v11i1.2494			
9	(Metaferia et al., 2023) <i>Link between transformational leadership and teachers organizational commitment in Addis Ababa government secondary schools</i> Cogent Education, Vol. 10, No. 1. DOI: https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2187563	<i>The research findings indicate that transformational commitment has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. <i>Transformational Leadership Variable</i> 2. <i>Organizational Commitment Variable</i>	1. <i>Research Object</i>
10	(Sambung et al., 2021) <i>Does transformational leadership encourage organizational commitment?</i> Jurnal Inovasi Ekonomi, Vol. 6, No. 3. DOI: https://doi.org/10.22219/jiko.v6i03.18425	<i>The research findings indicate that transformational commitment has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. <i>Transformational Leadership Variable</i> 2. <i>Organizational Commitment Variable</i>	1. <i>Job Satisfaction Variable</i> 2. <i>Research Object</i>
11	(Dodok et al., 2025) Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan			

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Kerja Sama Tim terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Inspektorat Kabupaten Sumba Barat Daya Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS), Vol. 6, No. 6. DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i6	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	1. Variabel Kerja Sama Tim 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel Kepemimpinan Demokratis 2. Variabel Lingkungan Kerja 3. Objek Penelitian
12	(Hutagaol & Indrawan, 2024) <i>The Influence of Organizational Citizenship Behavior and Teamwork on Organizational Commitment with Organizational Culture as an Intervening Variable in Bpjs Employment Branch Offices in Medan Raya</i> International Journal of Society and Law, Vol. 2, No. 2. https://journal.ysmk.or.id/index.php/IJSL/article/view/195/236	<i>The research findings indicate that team work has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. Team work Variable 2. Organizational Commitment Variable	1. Organizational Citizenship Behavior Variable 2. Organizational Culture Variable 3. Research Object
13	(Riyadi & Auliya, 2021) <i>The Role of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee</i>	<i>The research findings indicate that teamwork has a positive and significant effect on</i>	1. Team work Variable 2. Organizational Commitment	1. Employee Empowerment 2. Employee Training 3. Research

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Training on Organizational Commitment</i> Journal of Management and Islamic Finance (JMIF), Vol. 1, No. 1. https://share.google/oyf4A58Uok3yTDoi8	<i>organizational commitment</i>	<i>Variable</i>	<i>Object</i>
14	(Juliwardi et al., 2024) <i>Improving Organizational Commitment through Teamwork, Organizational Culture and Job Satisfaction: A Path Analysis and SITOREM Study on Teachers Entitled as Civil Servant of Public High Schools in Depok</i> Journal of Education and Learning Review (SUJANA), Vol. 3, No. 1. DOI: https://doi.org/10.56943/sujana.v3i1.473	<i>The research findings indicate that team work has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. <i>Team work Variable</i> 2. <i>Organizational Commitment Variable</i>	1. <i>Organizational Culture Variable</i> 2. <i>Job Satisfaction Variable</i> 3. <i>Research Object</i>
15	(Alberca et al., 2023) <i>Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality from Feru</i> International Journal of Professional Business	<i>The research findings indicate that teamwork has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. <i>Team work Variable</i> 2. <i>Organizational Commitment Variable</i>	1. <i>Research Object</i>

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Review, Vol. 8, No. 1. DOI: https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693			
16	(Jinda & Subiyanto, 2026) <i>The Influence of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Work-Life Balance on Organizational Commitment at the Population and Family Planning Office (PPKB) in West Manggarai Regency</i> Jurnal Manajemen Motivasi, Vol. 22. https://share.google/8hCKTQyTdvuKUC8ub	<i>The results of the study show that work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment. Similarly, transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. <i>Work-life balance Variable</i> 2. <i>Transformational Leadership Variable</i> 3. <i>Organizational Commitment Variable</i>	1. <i>Organizational Culture Variable</i> 2. <i>Research Object</i>
17	(Susilawati et al., 2025) <i>Strategies for Enhancing Commitment to the Organization through Programs to Strengthen Transformational Leadership, Self-Efficacy, Teamwork, and Job Satisfaction</i> SUJANA: Journal of Education and Learning Review, Vol. 4, No. 1.	<i>The results of the study show that transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment. Similarly, teamwork has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. <i>Transformational Leadership Variable</i> 2. <i>Teamwork Variable</i> 3. <i>Organizational Commitment Variable</i>	1. <i>Self-Efficacy Variable</i> 2. <i>Job Satisfaction Variable</i> 3. <i>Research Object</i>

Tabel 2 (lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	https://share.google/isA2LFJYzahiNunQo			
18	(Jasmine & Utomo, 2024) <i>The Role of Transformational Leadership, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Gen Z's Organizational Commitment</i> Problems and Perspectives in Management, Vol. 22, No. 4. DOI: http://dx.doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.43	<i>The results of the study show that work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment. Similarly, transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment</i>	1. Work-life balance Variable 2. Transformational Leadership Variable 3. Organizational Commitment Variable	1. Employee Engagement 2. Research Object
19	(Ahmad et al., 2025) <i>The Influence of Work-Life Balance and Transformational Leadership on Organizational Commitment with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i> Jurnal Manajemen Motivasi, Vol. 21. https://share.google/3PYWSVFFIUWaQEa3V	<i>The results of the study indicate that work-life balance has a positive but insignificant effect on organizational commitment. Meanwhile, transformational leadership also has a positive but insignificant effect on organizational commitment</i>	1. Work-life balance Variable 2. Transformational Leadership Variable 3. Organizational Commitment Variable	1. Job Satisfaction Variable 2. Research Object
20	(Fauzi et al., 2023) <i>The Influence Of Work Life Balance And Job</i>	<i>The results of the study show that work-life balance has a significant</i>	1. Work-Life Balance Variable	1. Job Satisfaction Variable

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Satisfaction On Organizational Commitment Of Tebing Tinggi Police Personnel</i> International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), Vol. 2, No. 10. https://share.google/Q6MSV0Me4LSGKXgc2	<i>effect on organizational commitment</i>	2. <i>Organizational Commitment Variable</i>	2. <i>Research Object</i>

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2.1 terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu. Persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim sebagai variabel independen dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya pada lokasi, objek dan sampel serta beberapa variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu namun tidak diteliti pada penelitian ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang terkonsep dan digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen

yaitu work-life balance, kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Kerangka pemikiran tersebut untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut.

2.2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Work-life balance merupakan kondisi di mana seseorang dapat mengelola dengan baik dan seimbang antara kewajibannya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya baik itu untuk keluarga, hobi maupun kegiatan sosial pribadi yang lainnya. Keseimbangan di sini bukan hanya perihal dapat membagi waktu secara adil antara keduanya, tetapi berorientasi pada bagaimana seseorang dapat merasa cukup bahkan lebih dari cukup dan tidak terbebani secara berlebihan oleh salah satu peran yang dijalankannya.

Karena terkadang ada masanya pekerjaan lebih dominan ataupun sebaliknya kehidupan pribadi yang lebih diprioritaskan, jadi bagaimanapun itu yang terpenting yaitu adanya rasa seimbang secara psikologis agar dapat terciptanya *work-life balance*. Dengan itu, maka seseorang dapat menjalankan keduanya secara proporsional sehingga tercipta kondisi yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan baik bagi individu maupun organisasi salah satunya yaitu dapat berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap komitmen organisasi pernah dibuktikan dalam beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Jafar & Prabowo (2025). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan populasi seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Mojokerto yang berjumlah 40 orang. Teknik Pengumpulan data

menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial, ketiga variabel tersebut masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kemudian dalam penelitian Dihaq et al. (2022) dengan subjek penelitian yaitu staf keperawatan rumah sakit umum daerah dengan kriteria karyawan termasuk dalam rentang usia Generasi Y. Sampel penelitian terdiri dari 70 staf rumah sakit umum daerah. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu uji regresi berganda dengan bantuan SPSS 25.0 untuk macOS. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai ($p < 0,01$). Secara parsial, terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, serta terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan dari efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan Generasi Y dengan nilai ($p < 0,01$ dan $p < 0,05$).

Penelitian lain oleh Sari et al. (2025) yang dalam penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan dari seluruh 84 karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi melalui kuesioner terstruktur. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *work-life balance*

maupun kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 53,9% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

Berdasarkan beberapa pernyataan dari hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dikatakan bahwa *work-life balance* merupakan faktor yang sangat penting baik bagi individu itu sendiri maupun perusahaan karena hal tersebut dapat memengaruhi komitmen organisasi.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menginspirasi, menggerakkan, dan mengubah pola pikir anggotanya menjadi lebih berkembang. Hal ini tidak hanya fokus pada tujuan akhir organisasi saja, tetapi juga pada proses yang terjadi di dalamnya seperti pembentukan karakter, motivasi, dan komitmen anggotanya. Dengan demikian, pemimpin yang mampu menjalankan kepemimpinan transformasional dengan baik sama halnya dengan berkontribusi dalam membangun komitmen organisasi dalam diri anggotanya untuk bersama-sama mencapai tujuan.

Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi juga pernah dibuktikan dalam beberapa penelitian terdahulu seperti dalam penelitian Ariya et al. (2025). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Sampel penelitian berjumlah 145 responden yang merupakan ASN di Kanwil DJP Jakarta Timur,

yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-4. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,1%. Secara parsial, kedua variabel juga menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Selanjutnya dalam penelitian Amalia & Cahyoadi (2025). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan angket sejumlah 200 responden pegawai Kantor Desa di wilayah Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan perangkat lunak AMOS 29.0. Hasil pengolahan data menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi, dan terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Sementara itu, penelitian oleh Swetha & Muslim (2025). Penelitian ini menerapkan rancangan kuantitatif, menggunakan metode survei dengan partisipasi 160 individu anggota kepolisian yang dipilih secara acak. Pengumpulan informasi dilakukan melalui serangkaian pertanyaan dalam kuesioner yang telah disesuaikan dari alat ukur yang valid sebelumnya. Teknis analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan *software* SmartPLS versi 3. Dari hasil analisis yang dilakukan,

terungkap bahwa kepemimpinan transformasional secara nyata dan positif berkontribusi pada pembentukan komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa pernyataan dari hasil penelitian terdahulu tersebut, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan komitmen karyawan sangat bergantung pada kepemimpinan yang dapat memengaruhi karyawan untuk memandang sebuah masalah dari sebuah perspektif yang baru serta memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi.

2.2.3 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen Organisasi

Kerja sama tim merupakan kerja sama yang dilakukan oleh antarindividu dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi, terutama dalam organisasi yang sistem pembentukan kerjanya dikelompokkan menjadi beberapa bagian, kerja sama tim ini memiliki peran yang penting dan harus terjalin sebaik mungkin. Selain untuk meningkatkan pencapaian dan mencapai tujuan baik itu bagi kelompok maupun organisasi, terciptanya kerja sama tim yang baik juga berpengaruh untuk individu itu, salah satunya yaitu menciptakan rasa keterlibatan dan diakui keberadaannya saat berkontribusi dalam tim yang dapat meningkatkan komitmen dalam dirinya.

Adanya pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen organisasi juga pernah dibuktikan dalam beberapa penelitian terdahulu seperti halnya dalam penelitian Hutagaol & Indrawan (2024). Jenis penelitian yaitu kuantitatif, dengan populasi dan sampel penelitian berjumlah 132 pegawai tetap pada kantor cabang BPJS

Ketenagakerjaan Medan Raya yang terdiri atas empat kantor cabang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*Saturated Sampling*). Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, budaya organisasi terbukti memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *teamwork* terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui budaya organisasi.

Selanjutnya hasil penelitian oleh Riyadi & Auliya (2021). Populasi yang digunakan adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel purposif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS 23.0. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sampel penelitian ini berjumlah 80 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, dan

pelatihan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian selanjutnya oleh Juliwardi et al. (2024). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan terhadap 180 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SMA Negeri di Kota Depok yang dipilih menggunakan rumus Slovin dari populasi sebanyak 325 guru. Analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan SITOREM (*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Selain itu, *teamwork* dan budaya organisasi juga berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *teamwork* maupun budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat bahwa hasilnya menunjukkan kerja sama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya peningkatan strategi manajemen sumber daya manusia dengan mendorong kerja sama tim yang lebih baik dalam sebuah organisasi agar kerja sama tim tersebut dapat terbentuk, karena dapat berperan penting guna membangun tenaga kerja yang berkomitmen penuh terhadap visi dan misi yang ada.

2.2.4 Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, dan Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memang saling berkaitan dan saling memperkuat dalam membentuk keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi yang mana *Work-life balance* memberikan kenyamanan secara pribadi, kepemimpinan transformasional memberikan arah dan motivasi, sedangkan kerja sama tim memberikan dukungan sosial di lingkungan kerja. Kombinasi ketiganya menciptakan suasana kerja yang sehat dan positif, sehingga karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Jinda & Subiyanto (2026). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Penelitian dilakukan terhadap 60 pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Manggarai Barat. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, kepemimpinan transformasional, budaya

organisasi, dan *work-life balance* secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Sementara itu, penelitian lainnya oleh Susilawati et al. (2025). Penelitian dilakukan terhadap 113 guru tetap pada 20 Madrasah Aliyah (MA). Analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan SITOREM (*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, *self-efficacy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *self-efficacy* dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional maupun *teamwork* terhadap komitmen organisasi, tetapi kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Jasmine & Utomo (2024). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian dilakukan terhadap 130 yang bekerja Jakarta dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), serta didukung dengan wawancara validasi kualitatif

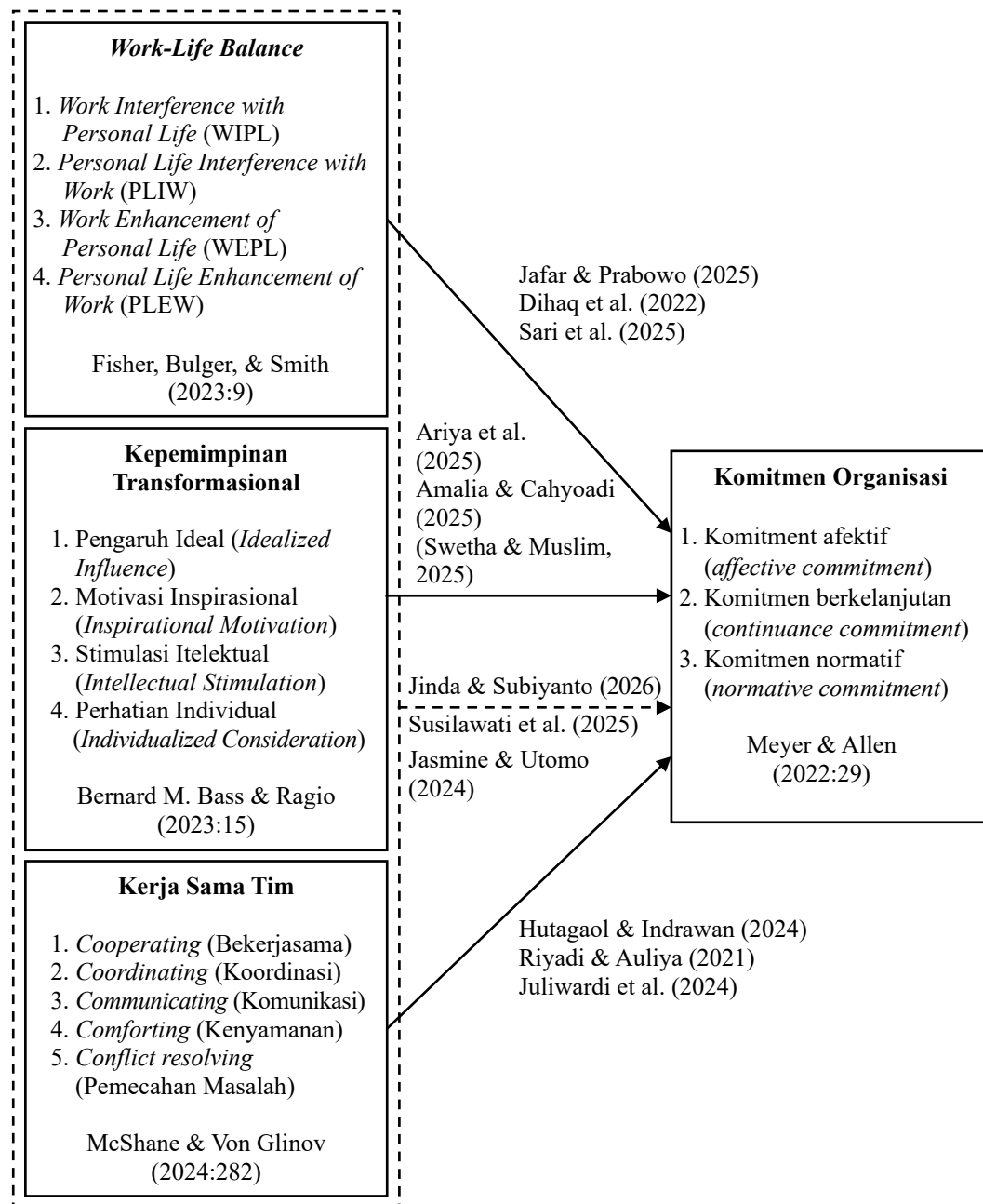
terhadap empat pimpinan tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement serta komitmen organisasi, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa jurnal hasil penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa *work-life balance* yang baik dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kemudian kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara efektif dapat memberikan inspirasi, motivasi, serta dukungan emosional kepada bawahan, sehingga mereka merasa dihargai dan keberadaanya dianggap sebagai bagian penting dari organisasi.

Lalu kerja sama tim yang kompak dapat menciptakan suasana kerja yang suportif dan harmonis, di mana setiap anggota saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Maka dari itu, secara bersama-sama antara *work-life balance*, kepemimpinan transformasional, dan kerja sama tim dapat memberikan dampak yang positif terhadap komitmen organisasi. Hubungan dari semua variabel tersebut dapat dilihat dalam gambar paradigma penelitian (gambar 2.1) pada halaman selanjutnya.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, dapat digambarkan paradigma penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti (2026)

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
 -----→ : Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah yang telah dinyatakan oleh peneliti dan masih harus diuji kebenarannya melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan (teoritis), belum diuji lebih lanjut secara empiris yang dilakukan melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian secara simultan

Terdapat Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepemimpinann Transformasional, Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen Organisasi.

2. Hipotesis penelitian secara parsial

- a. Terdapat Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi.
- b. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi.
- c. Terdapat Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen Organisasi.