

Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Melalui Komitmen Organisasi

Sigit Ardi Saputra¹, Wenny Pebrianti², Arman Jaya³, Titik Rosnani⁴, Ikram Yakini⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen , Universitas Tanjungpura

¹sigitardisaputra@gmail.com, ²wenny.pebrianti@ekonomi.untan.ac.id, ³arman.jaya@ekonomi.untan.ac.id,

⁴titik.rosnani@ekonomi.untan.ac.id, ⁵ikram.yakin@ekonomi.untan.ac.id

Abstrak

Sektor perbankan di Kalimantan Barat sedang mengalami pertumbuhan, dengan sebagian besar tenaga kerja berasal dari kalangan berbagai generasi. Meski demikian, tuntutan perusahaan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan stabil menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen terhadap organisasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dukungan dari organisasi, serta kecerdasan emosional. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perbankan, sebanyak 220 responden dilibatkan dalam penelitian ini, yang dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga faktor utama work-life balance, dukungan organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memiliki peran mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan aspek emosional serta keseimbangan hidup karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka.

Kata Kunci: Emotional Intelligence, Employee Performance, Organizational Commitment, Organizational Support, Work-Life Balance.

PENDAHULUAN

Industri perbankan merupakan sektor yang sangat kompetitif, di mana kinerja karyawan berperan penting dalam menjaga kualitas layanan, memastikan kepuasan pelanggan, dan mempertahankan keberhasilan bisnis (Ahmadi, 2023). Namun, efektivitas seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan pengalaman profesional. Berbagai aspek psikologis dan organisasi, seperti keseimbangan kerja-hidup, dukungan organisasi, dan kecerdasan emosional, juga menjadi faktor utama yang menentukan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja kerja mereka (Wartono et al., 2024).

Dalam dunia perbankan, karyawan sering kali mengalami tekanan tinggi akibat jam kerja yang panjang, target yang ketat, dan ekspektasi pelanggan yang tinggi (Fahmi, 2017). (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020), mengungkapkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap stres, motivasi, dan produktivitas kerja. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan aspek profesional dan personal ini sering kali menyebabkan burnout dan kepuasan kerja yang rendah. Selain itu, dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Julita & Andriani, 2017). Ketika perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan perkembangan karyawan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal (Daeli et al., 2024).

Salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan adalah komitmen organisasi (Rosita & Yuniati, 2016). Ketika karyawan memiliki dedikasi tinggi, produktivitas mereka cenderung meningkat dan mereka lebih terlibat dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Janiarti et al., 2025). Komitmen organisasi sendiri merujuk pada bagaimana sikap dan pandangan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, termasuk penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan yang ingin dicapai organisasi (Andre & Hermanto, 2021). Dalam konsep ini, keterikatan emosional dan psikologis karyawan dengan perusahaan merupakan hasil dari adanya komitmen tersebut (Rumangkit & Zuriana, 2019). Secara lebih rinci, komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan bersedia mengadopsi visi dan misi perusahaan, memiliki dorongan kuat untuk mewujudkan tujuan organisasi, serta berkomitmen menjaga hubungan jangka panjang dengan perusahaan (Daud & Afifah, 2019). Biasanya, komitmen organisasi terlihat dari keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan dalam jangka panjang, serta dorongan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal demi kemajuan bersama (Suharto & Suprpto, 2023). Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan kesungguhan karyawan dalam mendukung kesuksesan perusahaan, yang diwujudkan melalui usaha dan kontribusi nyata dalam mencapai target organisasi (Waterkamp et al., 2017). Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Hasanah et al., 2023). Sementara itu, (Suharto & Suprpto, 2023)

menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu, (Wirawan & Sukmarani, 2023) meneliti bagaimana Work-life balance memengaruhi kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai faktor yang menjembatani hubungan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Inspektorat Kabupaten Konawe, dengan kepuasan kerja sebagai elemen perantara yang memperkuat efek tersebut.

(Mamangkey et al., 2018) meneliti dampak Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga jenis kecerdasan ini secara bersama-sama maupun individu memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kecerdasan emosional dan sosial menjadi strategi yang disarankan bagi manajemen sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal dan selaras dengan tujuan organisasi.

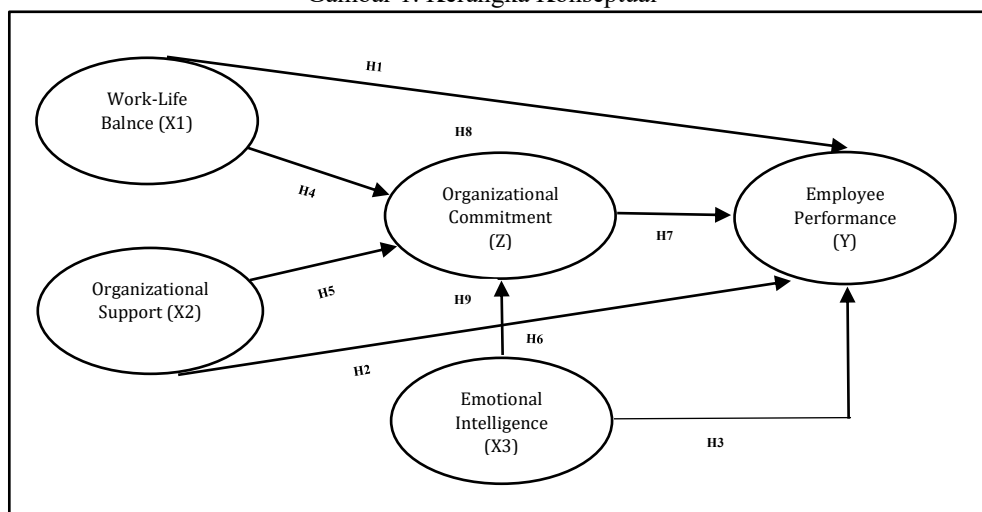
(Lansart et al., 2019) mengeksplorasi hubungan antara Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Organisasional terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini mengungkap bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menariknya, kecerdasan emosional ditemukan memiliki dampak negatif terhadap kinerja, sedangkan dukungan organisasi dan keadilan organisasional berkontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh sebab itu, keseimbangan antara aspek-aspek ini perlu dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi.

(Mamangkey et al., 2018) meneliti bagaimana Work-life balance, Dukungan Organisasi, dan Kecerdasan Emosional memengaruhi kinerja pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi dalam konteks industri perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta adanya dukungan organisasi yang memadai, dapat meningkatkan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, perbankan disarankan untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberikan fleksibilitas kerja, dukungan yang kuat, serta pengembangan kecerdasan emosional guna meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana keseimbangan kerja-hidup, dukungan organisasi, dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan perbankan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang kebijakan perusahaan yang lebih efektif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, serta mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan.

Kerangka konseptual telah disusun di bawah ini, berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan serta analisis hubungan antar variabel.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif untuk mengeksplorasi keterkaitan antara Pengaruh Work-life Balance, Dukungan Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di sektor Perbankan Kalimantan Barat dengan menggunakan skala Likert 5 tingkat sebagai alat pengukuran utama. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui platform digital Google Forms. Penyusunan item kuesioner didasarkan pada indikator-indikator variabel yang merujuk pada kajian teori dan hasil penelitian terdahulu. Indikator work-life balance mencakup keseimbangan alokasi waktu, keseimbangan partisipasi dalam aktivitas kerja dan non-kerja, serta kepuasan individu atas peran yang dijalani (Kirono, 2024).

Penentuan jumlah sampel mengacu pada pendekatan (Hair et al., 2022), di mana jumlah indikator dikalikan 5 hingga 10 sebagai dasar perhitungan kebutuhan sampel. Dengan metode tersebut, jumlah minimum responden yang diperlukan adalah 200 orang ($n = 20 \times 10$). Dalam pelaksanaannya, penelitian ini berhasil menghimpun data 220 responden yang dipilih menggunakan kombinasi teknik random sampling dan purposive sampling, dengan mempertimbangkan beberapa kriteria berikut:

1. Berstatus sebagai karyawan Perbankan di Kalimantan Barat;
2. Memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan.

Penelitian ini menerapkan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SmartPLS 4.0 sebagai metode analisis data. Pemilihan SmartPLS didasarkan pada keunggulannya dalam menangani ukuran sampel kecil hingga sedang dan kemampuannya untuk bekerja tanpa mengasumsikan distribusi data normal, sehingga sangat cocok untuk model eksploratif. Oleh karena itu, penggunaan SEM dan SmartPLS sesuai untuk konteks penelitian ini dan mendukung analisis yang lebih mendalam (Hasdiansa et al., 2024).

Tabel 1. Identitas Responden

Nama Lengkap/ Inisial	:	..			
Jenis Kelamin	:	☐	Laki-laki		
		☐	Perempuan		
Usia	:	☐	17 – 20 Tahun		
		☐	21 – 30 Tahun		
		☐	31 – 40 Tahun		
		☐	> 40 Tahun		
Pendidikan Terakhir	:	☐	SMA/SMK Sederajat		
		☐	Sarjana/Diploma		
		☐	Pasca Sarjana (S2/S3)		
Area Tempat Bekerja	:	☐	Pontianak	☐	Landak
		☐	Singkawang	☐	Melawi
		☐	Bengkayang	☐	Mempawah
		☐	Kubu Raya	☐	Sambas
		☐	Ketapang	☐	Sekadau
		☐	Sanggau	☐	Sintang
		☐	Kayong Utara	☐	Kapuas Hulu
Instansi					
Penghasilan		☐	< Rp. 3.000.000		
		☐	Rp. 3.000.001 – Rp. 5.000.000		
		☐	Rp. 3.000.001 – Rp. 7.000.000		
		☐	Rp. 7.000.001 – Rp. 9.000.000		
		☐	> Rp. 9.000.000		
Lama Bekerja	:	☐	< 1 Tahun		
		☐	1 – 2 Tahun		
		☐	> 3 Tahun		

Bagian Identitas Responden dalam kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi dasar tentang responden penelitian. Informasi ini mencakup nama atau inisial, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, wilayah tempat bekerja, nama instansi, kisaran pendapatan bulanan, dan lama bekerja di instansi. Data ini dikumpulkan untuk mendukung analisis demografis responden dalam kaitannya dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi hasil dan pembahasan dari topik penelitian, yang bisa di buat terlebih dahulu metodologi penelitian. Bagian ini juga merepresentasikan penjelasan yang berupa penjelasan, gambar, tabel dan lainnya. Banyaknya kata pada bagian ini berkisar.

- a. Model Pengukuran
- Hasil uji outer loading adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Outer Loading

Item		AVE	Pernyataan	Outer Loading	Penjelasan
Work-life Balance (Paraswati et al., 2024)	WLB1	0.883	Tempat kerja saya memberikan jam kerja yang fleksibel.	0.940	Valid
	WLB2		Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain.	0.938	Valid

	WLB3		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melalui perangkat komunikasi tanpa harus selalu berada di kantor.	0.935	Valid
	WLB4		Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan jam kerja yang lebih fleksibel jika dibutuhkan.	0.944	Valid
Organizational Support	OS1	0.871	Perusahaan saya benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya.	0.940	Valid
(Linda Rhoades, Robert Eisenberger, 2011)	OS2		Perusahaan saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya.	0.922	Valid
	OS3		Perusahaan saya bersedia membantu saya jika saya membutuhkan bantuan khusus.	0.927	Valid
	OS4		Perusahaan saya memperlakukan semua karyawan dengan setara dan adil.	0.943	Valid
Emotional Intelligence	EI1	0.883	Saya sadar atas perasaan, pikiran serta evaluasi diri pada saat bekerja.	0.936	Valid
(Paraswati et al., 2024)	EI2		Saya dapat mengatur suasana hati dengan baik.	0.943	Valid
	EI3		Saya terbiasa memanfaatkan emosi untuk hal kebaikan.	0.934	Valid
	EI4		Saya mampu memahami apa yang dirasakan orang lain.	0.946	Valid
Organizational Commitment	OC1	0.882	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja bagian dari keluarga saya.	0.944	Valid
(Ejiroghene, 2023)	OC2		Jika saya keluar dari perusahaan ini ada banyak hal yang mengganggu kehidupan saya.	0.939	Valid
	OC3		Saya merasa berkewajiban untuk tetap berada di perusahaan ini.	0.935	Valid
Employee Performance	EP1	0.865	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya.	0.931	Valid
(Hee et al., 2019)	EP2		Saya berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaan saya.	0.937	Valid
	EP3		Saya bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0.929	Valid
	EP4		Kerja keras saya menghasilkan produktivitas tinggi.	0.923	Valid
	EP5		Kerja keras saya membuahkan kinerja yang baik.	0.931	Valid

Berdasarkan Tabel 2, semua indikator valid dan memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70. Menunjukkan bahwa semua instrumen dari penyelidikan dianggap sah, menunjukkan faktor pemuatan lebih dari 0,70 dan AVE melebihi 0.50, yang memungkinkan melanjutkan ke tahap berikutnya

b. R-square Model Evaluation

Model struktural dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing jalur antar variabel yang diajukan. Penilaian model ini menggunakan nilai R-square. Nilai R-square harus selalu dianalisis berdasarkan konteks model dan ruang lingkup penerapannya. Nilai R-square di atas 0,75 dianggap sangat kuat, antara 0,50 hingga 0,75 termasuk sedang, dan di bawah 0,50 dikategorikan lemah (Hair et al., 2022)

Tabel 3. R-square

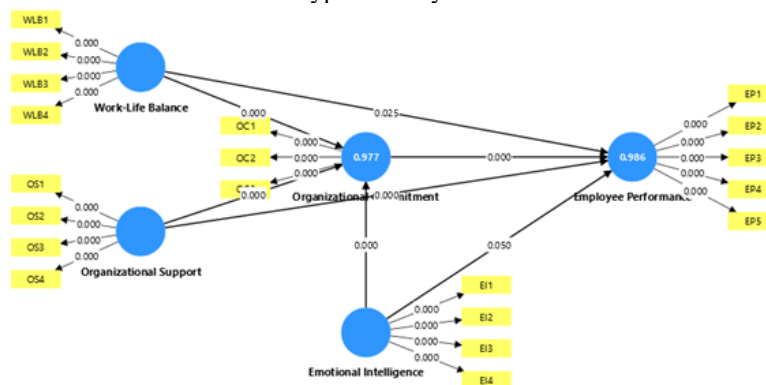
	R-square	R-square adjusted
Employee Performance	0.985	0.986
Organizational Commitment	0.877	0.977

Berdasarkan Tabel 4.7 variabel kinerja karyawan mampu menjelaskan sebesar 98,6% variasi yang terjadi dalam konstruk-konstruk yang memengaruhinya, menunjukkan tingkat prediktabilitas yang sangat tinggi dan kuat. Sementara itu, komitmen organisasi memiliki nilai R-square sebesar 97,7%, yang juga termasuk dalam kategori sangat tinggi. Kedua hasil ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sangat mampu menjelaskan variabel-variabel yang diteliti secara signifikan.

c. Hypothesis Testing

Hasil dari pengujian hipotesisnya dengan metode bootstrapping ditampilkan pada gambar dibawah:

Gambar 2. Hypothesis by Inner model



Tanggapan terhadap hipotesis mengenai pengaruh faktor-faktor ditunjukkan melalui data pada gambar di atas. Hasil dengan nilai di bawah 0.05 menunjukkan adanya hubungan antar variabel terkait. Berdasarkan Gambar 2 di atas, terlihat bahwa semua hipotesis menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel terkait. Selain itu, terlihat bahwa semua hipotesis memiliki nilai positif, yang berarti memberikan pengaruh positif. Reaksi terhadap hipotesis juga terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values	Result
Direct Effects						
Work-life balance => Employee Performance	0.117	0.117	0.052	2.236	0.025	H1 Accepted
Organizational Support => Employee Performance	0.256	0.259	0.037	7.018	0.000	H2 Accepted
Emotional Intelligence => Employee Performance	0.119	0.117	0.061	1.964	0.050	H3

						Accepted
Work-life balance =>						H4
Organizational Commitment	0.419	0.419	0.068	6.173	0.000	Accepted
Organizational Support =>						H5
Organizational Commitment	0.282	0.282	0.042	6.659	0.000	Accepted
Emotional Intelligence =>						H6
Organizational Commitment	0.296	0.297	0.072	4.114	0.000	Accepted
Organizational Commitment => Employee Performance	0.509	0.508	0.056	9.139	0.000	H7 Accepted
Indirect Effects						
Work-life balance =>						H8
Organizational Commitment => Employee Performance	0.213	0.213	0.042	5.059	0.000	Accepted
Organizational Support =>						H9
Organizational Commitment => Employee Performance	0.151	0.151	0.041	3.720	0.000	Accepted

Berdasarkan Tabel 4.8. Efek Langsung untuk hipotesis H1, H2, H3, H4, H5, H6, dan H7, seluruh hipotesis diterima karena menunjukkan pengaruh yang signifikan (nilai $p < 0,05$). Sementara itu, pada efek tidak langsung, terdapat dua hipotesis yang juga diterima karena menunjukkan pengaruh yang signifikan.

d. Discussion

Hipotesis (H1), penelitian ini mengidentifikasi enam hubungan langsung dan dua pengaruh tidak langsung antar variabel. Berdasarkan Tabel 4.8, dijelaskan bahwa hipotesis pertama menguji apakah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak signifikan serta positif terhadap performa kerja karyawan. Nilai signifikansi P di bawah 0.05 (Hair et al., 2022). Tingkat signifikansi P di bawah nilai tertentu 0.05 yaitu 0.025 mendukung hipotesis pertama yang menyatakan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh (Fikri et al., 2024);(Enid et al., 2025);(Siwale et al., 2021). Work life balance karyawan perbankan Kalimantan Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya.

Hipotesis (H2), mengevaluasi peran dukungan organisasi dalam meningkatkan performa karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0.000 membuktikan bahwa dukungan yang dirasakan oleh karyawan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja mereka. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya, (Suharto & Suprpto, 2023);(Arifin et al., 2022);(Budianto & Sudarman, 2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Dukungan yang diberikan oleh organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis (H3), yang diuji, meneliti dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja individu dalam organisasi. Dengan P-value 0.050, terlihat bahwa kecerdasan emosional memainkan peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja. Temuan ini didukung (Apriyanti, 2023);(Udin, 2023);(Munir & Arifin, 2021). Menyimpulkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki keunggulan dalam performa kerja. Kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan.

Hipotesis (H4), memfokuskan pada apakah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi secara signifikan. Hasil pengujian menunjukkan nilai P sebesar 0,000, yang menunjukkan pengaruh kuat dan positif. Beberapa studi sebelumnya dari (Imam et al., 2024);(Shabir & Gani, 2020);(Yuwono et al., 2022) mengonfirmasi bahwa karyawan dengan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik lebih berkomitmen terhadap organisasi. Maka dari itu diduga work life balance berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hipotesis (H5), memeriksa sejauh mana dukungan organisasi mampu mendorong komitmen karyawan terhadap institusi. Dengan nilai P 0.000, hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan organisasi, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan. Studi sebelumnya pun memperkuat temuan ini (Kusumah, 2021);(Riski Darmawan, 2015). Oleh karenanya dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara positif dan signifikan,

Hipotesis (H6), yang diuji, meliputi dampak kecerdasan emosional terhadap dukungan organisasi . dengan P-value 0.000, terlihat bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam dukungan organisasi. Dukungan ini didukung (Suwandewi & Dewi, 2016);(Savio et al., 2024);(Lansart et al., 2019). Menyimpulkan bahwa individu dengan kecerdasan yang

tinggi memiliki keunggulan dalam dukungan organisasi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasi.

Pada hipotesis (H7), fokus analisis adalah pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai. Nilai P 0,000 menegaskan bahwa komitmen yang tinggi dari karyawan mampu meningkatkan performa kerja mereka secara nyata. Hal ini telah dikukuhkan oleh sejumlah studi terdahulu (Likdanawati et al., 2022);(Azmy & Priyono, 2022);(Hermawan et al., 2023). Dengan demikian komitmen organisasi menjadi faktor yang secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis (H8) mengkaji apakah komitmen organisasi menjadi perantara antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jalur mediasi ini signifikan dengan nilai P sebesar 0,000. Artinya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak langsung, tetapi melalui peningkatan komitmen organisasi, mampu mempengaruhi performa kerja. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya (Aisyah et al., 2023);(Hidaya & Dwiarti, 2025);(Apriyanti, 2023), yang menunjukkan pentingnya peran komitmen dalam meningkatkan kinerja melalui pengelolaan work-life balance. Komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai mediator dalam memperkuat hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dengan kinerja karyawan.

Hipotesis (H9) mengevaluasi peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Dengan nilai P sebesar 0,000, hubungan ini terbukti signifikan. Artinya, dukungan organisasi akan lebih efektif meningkatkan performa karyawan apabila diikuti dengan peningkatan komitmen mereka terhadap institusi (Ghozali, 2014);((Huda & Kuncoro, 2023);(Kirono, 2024). Studi-studi terdahulu turut memperkuat bahwa komitmen menjadi jembatan penting dalam menciptakan dampak nyata dari dukungan terhadap produktivitas karyawan, khususnya dalam sektor perbankan Kalimantan Barat. Komitmen organisasi berperan dalam memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini memvalidasi penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan serta menunjukkan hasil yang signifikan. Peneliti secara efektif menguji dan mengevaluasi korelasi variabel dari Work-life balance, organizational support, and emotional intelligence on banking employee performance through organizational commitment. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut secara positif berkontribusi terhadap peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi maupun terhadap kinerja mereka. Selain itu, komitmen organisasi terbukti berperan penting dalam menjembatani pengaruh work-life balance dan dukungan organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa work-life balance, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan Kalimantan Barat. Selain itu, komitmen terhadap organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta berperan sebagai mediator yang positif dan signifikan dalam hubungan antara dukungan organisasi dan performa kerja. Hasil penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi bagi bank-bank di Kalimantan Barat dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan serta meningkatkan keterlibatan emosional, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas secara menyeluruh dan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja sektor perbankan.

Penelitian ini hanya meneliti karyawan perbankan di Kalimantan Barat dengan kategori berstatus sebagai karyawan Perbankan di Kalimantan Barat dan memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan. Penelitian ini telah memberikan wawasan mengenai bagaimana work-life balance, dukungan organisasi, dan kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada sektor perbankan di Kalimantan Barat. Meskipun demikian, masih banyak aspek yang dapat dieksplorasi dalam studi mendatang. Beberapa saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya antara lain, perluasan wilayah dan sektor kajian, disarankan untuk menerapkan model penelitian ini di sektor lain seperti pendidikan, kesehatan, atau industri manufaktur, serta di daerah lain di Indonesia, guna memperoleh hasil yang lebih luas dan dapat digeneralisasikan. Penambahan variabel baru, studi lanjutan dapat mempertimbangkan penambahan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau keterlibatan karyawan untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Pendekatan campuran (Mixed-methods), penggabungan metode kuantitatif dan kualitatif seperti survei dan wawancara mendalam, dapat membantu menggali aspek-aspek yang tidak tertangkap oleh data numerik saja. Analisis berdasarkan karakteristik responden, memasukkan faktor-faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja sebagai variabel pembanding untuk mengetahui kemungkinan perbedaan pengaruh antar kelompok. Desain longitudinal, Menggunakan pendekatan jangka panjang untuk melihat perkembangan dan dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam proses penulisan jurnal ini. Ucapan terima kasih khusus saya sampaikan kepada pembimbing, keluarga, dan rekan-rekan yang telah memberikan masukan, dorongan, dan motivasi selama penelitian ini berlangsung. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penulisan jurnal ini tentu tidak dapat terselesaikan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, M. A. (2023). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Bank. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v7i1.167>
- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i1.19>

- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
- Apriyanti, R. (2023). the Influence of Employee Professionalism and Competence in Improving the Quality of Employee Service One Stop Integrated Services, Kembangan District, West Jakarta Administrative City. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 49(1), 1–11. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v49i1.3246>
- Arifin, S., Darmawan, D., Hartanto, C. F. B., & Rahman, A. (2022). Human Resources based on Total Quality Management. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 2(1), 17–20. <https://doi.org/10.56348/jos3.v2i1.22>
- Azmy, A., & Priyono, A. (2022). Leadership Roles For Improving Employee Productivity at Digital Start-Up Company. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 16–27. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i1.11250>
- Budianto, R., & Sudarman, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.57151/jeko.v3i1.250>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419.
- Daud, I., & Afifah, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.26418/jebik.v8i1.26900>
- Ejiroghene, E. (2023). Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Organizational Silence and Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 15(4), 24–34. <https://doi.org/10.7176/ejbm/15-4-02>
- Enid, A., Ntongai, S., Odayo, F., City, K., City, K., & City, K. (2025). *The Spillover Effect : Assessing its Impact on Work-Life Balance Among Employees in National Referral Hospitals*, Kampala. 4(1), 1–14.
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Fikri, M., Utomo, K. W., & Hidayah, Z. (2024). *Optimization Employee Performance Through Role Work Life Balance And Work Environment*. 5(5), 5008–5022.
- Ghozali, I. (2014). Emiliana Sri Pujiarti Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNTAG Semarang. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*, 31(2), 144–159.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Roldán, J. L., & García-Fernández, J. (2022). Guest editorial: Sports management research using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 23(2), 229–240. <https://doi.org/10.1108/IJSM-05-2022-242>
- Hasanah, S. F. N., Suryadi, E., & Askolani, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Investasi*, 9(3), 143–154. <https://doi.org/10.31943/investasi.v9i3.284>
- Hasdiansa, I. W., Farhan, A., Aswar, N. F., Amalia, R., Ekonomi, F., Studi, P., Digital, B., & Megarezky, U. (2024). *Pelatihan Pengolahan Data Statistik dalam Penelitian Bisnis Menggunakan Aplikasi SmartPLS*. 02(02), 240–250.
- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., & Husin, M. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219>
- Hermawan, N. S. A., Umar, M. Y., & Agustriyani, F. (2023). Environmental And Family Approach on Stunting: A Literature Review. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(S1), 303–308. <https://doi.org/10.30604/jika.v8i1.1720>
- Hidaya, V. N., & Dwiarti, R. (2025). *The Effect of Work-Life Balance , Work Environment , and Work Discipline on Employee Performance in AKPRIND University Employees*. 4(1), 97–110.
- Huda, S., & Kuncoro, T. (2023). Peran Mediasi Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Leader-Member Exchange dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(1), 38–49.
- Imam, A., Putra, S., & Huwae, A. (2024). Work-Life Balance and Psychological Well-Being in Early Adult Single Women of Javanese Ethnicity. *Sosiohumaniora*, 10(August), 445–460.
- Janiarti, D., Shalahuddin, A., Fauzan, R., Hendri, M. I., & Fahrana, Y. (2025). *Work-life balance , organizational support , and emotional intelligence on banking employee performance through organizational commitment*. 8(1), 84–93.
- Julita, S., & Andriani, I. (2017). DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN DAN KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk, CABANG BANDA ACEH. *Jurnal Psikologi Undip*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14710/jpu.16.1.40-53>
- Kirono, L. P. (2024). *ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJADAN STRES KERJA PADA BANK MANDIRI REGIONAL VIII SURABAYA Larasati*. 11.
- Kusumah, D. K. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Armico Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 329–350. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.305>
- Lansart, T. A., Tawal, B., & Dotulng, L. O. . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), 5593–5602. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>
- Likdanawati, L., Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance of Pt. Aceh Distribus Indo Raya. *International Journal of*

- Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>
- Linda Rhoades, Robert Eisenberger, A. S. A. (2011). *Affective Commitment to the Organizat.*
- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3208–3217.
- Munir, M., & Arifin, S. (2021). Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 65–68. <https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.15>
- Paraswati, A. D., Amelia, T., & Pujiyanto, W. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Emotional Intelligence Sebagai Komponen Penting Untuk Mencapai Quality Of Work Life Dan Kinerja Individu. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.31323>
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 済無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2), 13–46.
- Riski Darmawan. (2015). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Komunkasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu*, 3(5), 205–214.
- Rosita & Yuniati, 2016. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Digital Repository Universitas Jember*, 5, 1–20.
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Savio, A. H., Perseveranda, M. E., & Langoday, T. O. (2024). Nusa Tenggara Kecerdasan Emosional , Modal Psikologis , dan Dukungan Organisasi sebagai Determinan Kelelahan Emosional pada Frontliner Bank di Kota Kupang , Nusa Tenggara Timur. 5(2), 9782–9801.
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Siwale, J., Kimmitt, J., & Amankwah-Amoah, J. (2021). The Failure of Hybrid Organizations: A Legitimation Perspective. *Management and Organization Review*, 17(3), 452–485. <https://doi.org/10.1017/mor.2020.70>
- Suharto, B., & Suprpto, S. (2023). The Role of Organizational Commitment and Employee Engagement in Mediating The Impact of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1215–1225. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6.1960>
- Suwandewi, N. K. N., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya . *Organis. E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3958–3985.
- Udin, U. (2023). A mediation-moderation model of transformational leadership and intrinsic work motivation for nurturing employee performance. *Journal of Social Economics Research*, 10(2), 22–33. <https://doi.org/10.18488/35.v10i2.3321>
- Wartono, T., Kerja, K., & Terbuka, K. (2024). Analisis hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. 7, 13749–13753.
- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2808–2818.
- Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *Manasa*, 12(1), 76–87. <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>
- Yuwono, H., Gunawan, D. R., Eliyana, A., Anggraini, R. D., Herlambang, P., & Jalil, N. I. A. (2022). Transformational leaders' approach to overcapacity: A study in correctional institutions. *PLoS ONE*, 17(11 November), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276792>