

## Mengoptimalkan Kinerja Karyawan: Peran *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan Komitmen Organisasi di PT. Adira Finance Cabang Kendari

Selvi Diliyanti Rizki<sup>1)</sup>, Yuan Swastika<sup>2)</sup>, Nurafia Aswawi<sup>3)</sup>

<sup>1,3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari

<sup>2)</sup>Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari

[\\*Email.shelvi.dilianti92umk@gmail.com](mailto:Email.shelvi.dilianti92umk@gmail.com)

### **Abstract**

*This study investigates the role of work-life balance, work conflict, and organizational commitment in optimizing employee performance at PT. Adira Finance Branch Kendari. Work-life balance is emphasized as crucial for achieving job satisfaction and high productivity, while work conflict has the potential to hinder performance through its negative impact on psychological well-being. On the other hand, organizational commitment can enhance employee dedication to company goals and consistency in their performance. The research employs a quantitative approach involving 40 randomly selected employees through simple random sampling. Data was collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The findings indicate that work-life balance and organizational commitment significantly influence employee performance positively, whereas work conflict has a significant negative impact. These findings underscore the importance of policies that support work-life balance, effective management of work conflict, and increased organizational commitment to enhance employee performance. The implications of this study suggest that PT. Adira Finance can improve productivity and achieve competitive advantage by implementing these strategies.*

**Keywords:** *work-life balance, work conflict, organizational commitment, employee performance, PT. Adira Finance*

### **1. Latar Belakang**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin intensif, keunggulan kompetitif sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Pradhan & Jena, 2017). Namun, kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi mereka. Faktor-faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat stres di tempat kerja, serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja dapat memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dapat berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Salah satu aspek yang diyakini memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Haar et al. (2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab serta tuntutan dari kedua bidang tersebut. Ketika individu gagal mencapai keseimbangan ini, mereka dapat mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Greenhaus dan Beutell (1985), sebagaimana dikutip dalam Carlson et al. (2017), menyebutkan bahwa konflik ini terjadi ketika tuntutan dari kedua aspek kehidupan tersebut saling bertentangan. Keadaan ini sering kali menyebabkan stres yang pada akhirnya bisa menurunkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memfasilitasi *work-life balance* agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Selain keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta konflik kerja, komitmen organisasi juga dianggap memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis dan emosional karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Meyer & Allen, 1991, dalam Jafar et al., 2021). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen

tinggi cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

PT. Adira Finance adalah salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia yang memiliki operasi di berbagai wilayah, termasuk Kendari. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri jasa keuangan, keberhasilan PT. Adira Finance sangat tergantung pada kinerja para karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, konflik kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Cabang Kendari. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai keunggulan kompetitif di tengah persaingan bisnis yang semakin intensif.

Mengatur ekuilibrium antara kehidupan dan pekerjaan tidaklah gampang, Pengaturan sebagai nir gampang dalam waktu karyawan mempunyai kasus pada luar pekerjaannya, pada hal ini pertarungan keluarga. Pengaturan yg diperlukan bukan hanya pengaturan ketika namun jua pikiran yg akan menyita perhatian karyawan. Masalah yg membebani pikiran seseorang karyawan akan membebani dan menciptakan pekerjaannya sebagai tanpa terpikirkan. Kondisi yg kebalikannya mungkin saja terjadi, pertarungan pada loka kerja yg belum selesai akan sebagai beban pikiran & akan terbawa dalam kehidupan pada luar pekerjaan.

Permasalahan umumnya muncul lantaran adanya kasus komunikasi, interaksi eksklusif juga struktur organisasi. Permasalahan kerja pula sebagai kasus yg mengganggu aktivitas pada perusahaan & bisa menurunkan kinerja karyawan. Permasalahan kerja ialah ketidakselarasan antar 2 orang ataupun lebih teman-teman ataupun gerombolan pada satu perusahaan yg wajib membagikan asal kekuatan yg terbatas ataupun aktivitas-aktivitas kegiatan dan atau fenomena bahwasanya mereka memiliki disparitas status, tujuan & nilai ataupun pendapat (Veithzal, 2014:718)

Berdasarkan kenyataan pertarungan kerja dalam karyawan PT. Adira Finance Cabang Kendari yakni lantaran adanya disparitas karakter antar karyawan & perilaku iri hati menggunakan sesamanya. Hal ini terlihat berdasarkan adanya perilaku egois para karyawan, lantaran buat setiap harinya dalam unit ini terjadi persaingan antar karyawan pada menggaet calon konsumennya. Karyawan merasa bahwa pertarungan ini acapkalikali terjadi lantaran adanya kesalahpahaman pada berkomunikasi, adanya karyawan yg memerintah karyawan lainnya selain perintah berdasarkan atasannya, dan terkadang terdapat atasan yg terlalu mengistimewakan keliru satu karyawan sebagai akibatnya menyebabkan kecemburuan atau iri dalam karyawan lainnya dan menyebabkan pertarungan langsung yg dibawa pada pekerjaannya.

Selain itu kurangnya *reward* yg diberi atas keberhasilan kinerja yg ditampilkan sang karyawan pula mengakibatkan berkurangnya kewajiban organisasi pada karyawan buat bekerja lebih berfokus. Membina karyawan pula nir dilakukan secara terarah, sebagai akibatnya poly para karyawan yg bekerja hanya sekedar melaksanakan kewajiban saja.

Gejala itu memperlihatkan tidak hadirnya jiwa profesionalitas, tidak berkembangnya kesadaran tentang pentingnya mentalitaskinerja yang berorientasikan kepada keberhasilan tingkatan kerja karyawan yang rendah ataupun karyawan tidak memiliki kesungguhan serta gairah ketika bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka menarik untuk diteliti adalah “Pengaruh *Work-Life Balance*, Konflik Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Kendari”

## 2. Kajian Pustaka

### *Work-Life Balance*

Work-life balance mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengelola dan menyeimbangkan tuntutan serta tanggung jawab dari pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Haar et al., 2019). Konsep ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan dalam hal waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang diperoleh dari kedua aspek kehidupan tersebut (Greenhaus & Allen, 2011). Ketika individu mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Casper et al. (2018), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti penerapan kebijakan kerja yang

fleksibel, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta penyediaan fasilitas pendukung seperti layanan pengasuhan anak atau program kesehatan. Dengan adanya dukungan semacam ini, karyawan dapat lebih mudah mengelola tanggung jawab mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

### **Konflik Kerja**

Konflik kerja muncul ketika tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi bertentangan satu sama lain, sehingga menimbulkan ketegangan dan stres (Greenhaus & Beutell, 1985, dalam Carlson et al., 2017). Konflik ini dapat dibagi menjadi dua jenis utama: konflik antara pekerjaan dan keluarga (work-family conflict) serta konflik antara keluarga dan pekerjaan (family-work conflict) (Bagger & Li, 2014).

Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam kehidupan keluarga, sementara konflik keluarga-pekerjaan terjadi ketika tuntutan keluarga mengganggu tanggung jawab individu di tempat kerja (Bagger & Li, 2014). Kedua jenis konflik ini dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kesehatan mental dan fisik individu, serta dapat menurunkan kinerja mereka di tempat kerja (Amstad et al., 2011).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan psikologis dan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Meyer & Allen, 1991, dalam Jafar et al., 2021). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, mengadopsi nilai-nilai serta tujuan organisasi, dan bersedia untuk berupaya lebih dalam membantu organisasi mencapai tujuannya (Meyer & Herscovitch, 2001).

Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif (affective commitment), komitmen berkelanjutan (continuance commitment), dan komitmen normatif (normative commitment) (Meyer & Allen, 1991, dalam Jafar et al., 2021). Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sedangkan komitmen berkelanjutan mencerminkan persepsi tentang biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi. Sementara komitmen normatif mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi.

## **3. Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory (penjelasan), yang bertujuan untuk mendalami dan menganalisis dampak dari work-life balance, konflik kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Cabang Kendari. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan jasa keuangan tersebut..

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang memiliki status tetap di PT. Adira Finance Cabang Kendari. Untuk memilih sampel yang representatif, penelitian menggunakan metode simple random sampling, di mana setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **1) Uji Validitas Instrumen (*Test of Validity*)**

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ini memastikan bahwa alat pengukur dapat menghasilkan data yang akurat dan relevan dengan objek penelitian. Proses pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Product

Moment. Instrumen dianggap valid jika memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar atau lebih dari 0,30, sesuai dengan kriteria yang diuraikan oleh Sugiyono (2010). Angka ini, yang dikenal sebagai Cut of Point, menunjukkan tingkat kepercayaan bahwa instrumen tersebut tepat sasaran.

2) Uji Reliabilitas Instrumen (*Test of Reliability*)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan alat pengukuran, atau untuk menentukan konsistensi instrumen pengukur ketika digunakan untuk menilai objek yang sama berulang kali. Uji ini dilakukan pada item-item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Menurut Uma Sekaran (2019), nilai batas yang diterima untuk tingkat Alpha Cronbach adalah  $\geq 0,60$ , meskipun ini bukan standar yang mutlak. Instrumen dianggap memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah  $\geq 0,60$ .

**Metode Analisis Data**

Analisis regresi linier berganda ialah satu alat analisis meramalkan nilai pengaruh 2 variabel bebas ataupun lebih terhadap variabel terikat. Agar memberi bukti ada atau tidaknya pengaruh 2 variabel bebas ataupun lebih dengan satu variabel terikat dipakai analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2010). Pengujian Hipotesis Analisis statistik yang menggunakan regresi linier berganda disajikan estimasi mengenai ada kevalitan sehingga diuji dengan model di bawah ini:

**1. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan, atau uji-F, digunakan untuk menilai pengaruh bersama dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010). Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel-variabel bebas, seperti *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan Komitmen Organisasi, secara keseluruhan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Prosedur uji ini melibatkan perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**2. Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial, atau uji-t, digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen (Hair et al., 2018). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t ini bertujuan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara individual. Hasil dari uji parsial ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada kolom *Significance (sig)*.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 1. Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.109	3.046	.692	.493
1	<i>Work Life Balance</i>	.434	.102	.549	4.260 .000
	Konflik kerja	.145	.084	.196	1.719 .094
	Komitmen Organisasi	.625	.096	.600	6.509 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan tabel hasil analisis regresi berganda diatas diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 2.109 + 0,434X_1 + 0,145X_2 + 0,625X_3$$

Nilai constant (Y) sebesar 2.109 maknanya bila Work Life Balance, Konflik kerja serta komitmen organisasi bernilai 0 (Nol), maka nilai variabel kinerja (Y) sebanyak 2.109

## 2. Uji Hipotesis

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) memberikan gambaran tentang proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.922 <sup>a</sup>	.851	.838		1.148

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) memiliki nilai sebesar 0,851 atau 85,1%. Nilai Adjusted R Square ini berkisar antara 0 hingga 1, dengan angka yang lebih tinggi menunjukkan adanya keterkaitan yang lebih kuat antara variabel-variabel dalam model regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa 85,1% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, konflik kerja, dan komitmen organisasi. Sisanya, yaitu 14,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t parsial dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen (*work-life balance*, konflik kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan dua kriteria: jika nilai signifikan (sig) kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima, sementara jika nilai signifikan (sig) lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak..

**Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.109	3.046		.692	.493
1	<i>Work Life Balance</i>	.434	.102	.549	4.260	.000
	Konflik kerja	.145	.084	.196	1.719	.094
	Komitmen Organisasi	.625	.096	.600	6.509	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel data di atas, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Work Life Balance* tercatat sebesar 4,260 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari batas probabilitas 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.

**Tabel 4. Uji F Parsial (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.941	3	89.980	68.291	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47.434	36	1.318		
	Total	317.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik kerja, *Work Life Balance*

Berdasarkan tabel data yang disajikan, nilai F tercatat sebesar 68,291 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengingat tingkat signifikansi ini lebih kecil dari ambang batas 0,05, model regresi ini dinyatakan layak untuk mengukur kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance*, Konflik Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) dalam penelitian ini diterima.

**B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa work-life balance serta komitmen organisasi secara signifikan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sementara konflik kerja memberikan dampak negatif yang signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang telah menginvestigasi hubungan antara variabel-variabel ini.

*Work-life balance* telah terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap perilaku kerja positif (*positive work behavior*) dan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Penelitian yang dilakukan oleh Haar et al. (2019) menunjukkan bahwa mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat signifikan meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan ini cenderung memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, serta motivasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Greenhaus & Allen, 2011). Kondisi ini secara keseluruhan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Di sisi lain, konflik kerja yang timbul akibat pertentangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil meta-analisis oleh Amstad et al. (2011), yang menunjukkan bahwa konflik kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap berbagai aspek kehidupan kerja, termasuk kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami konflik kerja cenderung mengalami tingkat stres dan kelelahan yang tinggi, yang dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi mereka dalam bekerja (Bagger & Li, 2014). Dampak ini pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Jafar et al. (2021), yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasakan keterikatan emosional dan psikologis yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja, umumnya lebih termotivasi dan berdedikasi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka (Meyer & Herscovitch, 2001). Dampak ini secara keseluruhan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja mereka.

Implikasi Penelitian Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi, terutama PT. Adira Finance Cabang Kendari, dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan *work-life balance* dengan menyediakan kebijakan kerja yang fleksibel dan fasilitas pendukung. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, organisasi perlu mengelola dan mengurangi potensi konflik kerja dengan memberikan pelatihan manajemen stres atau dukungan emosional kepada karyawan yang mengalami konflik kerja.

Selanjutnya, organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan dengan mengimplementasikan program pengembangan karir, memberikan penghargaan dan insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Dengan cara ini, organisasi dapat memperoleh karyawan yang

lebih termotivasi dan berdedikasi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka secara keseluruhan.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini ialah:

1. Variabel *work life balance*, konflik kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja PT. Adira Finance Cabang Kendari dengan demikian H<sub>1</sub> pada penelitian ini diterima.
2. Variabel *work life balance* mempengaruhi kinerja PT. PT. Adira Finance Cabang Kendari dengan demikian H<sub>2</sub> pada penelitian ini diterima.
3. Variabel konflik kerja tidak mempengaruhi kinerja PT. Adira Finance Cabang Kendari dengan demikian H<sub>3</sub> dalam penelitian ini ditolak.
4. Variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja PT. Adira Finance Cabang Kendari dengan demikian H<sub>4</sub> pada penelitian ini diterima.

## Daftar Pustaka

- Aisyah, N., & Kusumaningrum, A. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 103-113. <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.13>
- Ananda, R. A., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada perusahaan perbankan di Kota Jambi. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 2(2), 91-99. <https://doi.org/10.22437/jssh.v2i2.5880>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Bagger, J., & Li, A. (2014). How does supervisory family support influence employees' attitudes and behaviors? A social exchange perspective. *Journal of Management*, 40(4), 1123-1150. <https://doi.org/10.1177/0149206311413922>
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., & Kacmar, K. M. (2017). Organizational citizenship behavior and well-being: The role of work-family enrichment. In *Handbook of work-life integration among professionals: Challenges and opportunities* (pp. 77-93). Edward Elgar Publishing.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work-life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261-282. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Jafar, R., Jafar, N., & Khilji, B. A. (2021). Organizational commitment and work-life balance: A case study of female faculty members. *Pakistan Journal of Women's Studies*, 28(2), 1-19.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sulistyo, H. (2019). Pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 21(1), 1-14. <https://doi.org/10.23917/dayasri.v21i1.8009>
- Widyastuti, S. R., & Palupiningdyah, P. (2015). Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 65-92. <https://doi.org/10.24912/jm.v15i1.198>