

## **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, *WORK LIFE BALANCE*, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

**Dwi Ani Rahayu<sup>1)</sup>, Hengky Widhiandono<sup>2)</sup>, Akhmad Darmawan<sup>3)</sup>, Alfalisyo<sup>4)</sup>**

**Universitas Muhammadiyah Purwokerto**

[nenesrahayu09@gmail.com](mailto:nenesrahayu09@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Kampung Marketindo Berdaya yang terletak di Purbalingga. Jenis penelitian adalah kuantitatif untuk menguji pengaruh antar variabel. Populasi penelitian adalah 451 karyawan komerce, sedangkan sampel penelitian sebesar 110 karyawan. Penelitian yang ditentukan melalui rumus slovin, teknik sampel yang digunakan *simple random sampling*, teknik analisis penelitian ini menggunakan *SmartPLS*. Hasil penelitian menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, *work life balance* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepemimpinan memegang kendali paling besar dalam meningkatkan komitmen organisasi.

**Kata Kunci: Dukungan, WLB, Kepemimpinan, Komitmen**

### **ABSTRACT**

This study purpose to examine the influence of perceptions of organizational support, work-life balance, and leadership on organizational commitment in Kampung Marketindo Berdaya located in Purbalingga. This type of research is quantitative to examine the influence between variables. The study population was 451 commercial employees, while the research sample was 110 employees. Research determined through the slovin formula, a sample technique used *simple random sampling*, this research analysis technique uses *SmartPLS*. The results found that the perception of organizational support has a significant positive effect on organizational commitment, *work-life balance* has a positive but not significant influence on organizational commitment, and leadership has a significant positive effect on organizational commitment. From this, it can be concluded that the perception of organizational support and leadership holds the most control in increasing organizational commitment.

**Keywords: Support, WLB, Leadership, Commitment**

---

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi dan globalisasi telah membuka peluang baru bagi berbagai jenis bisnis, termasuk perusahaan *start-up*. Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah populasi yang besar dan tingkat penetrasi internet yang tinggi menduduki peringkat nomer empat, telah menjadi tempat yang subur bagi pertumbuhan

perusahaan *start-up*. Karakteristik utama dari *start-up* meliputi fokus pada inovasi, fleksibilitas organisasional, dan keterlibatan dalam penggunaan teknologi untuk mencapai tujuan bisnis (Ngalimun et al., 2022).

Salah satu *start-up* yang berfokus pada layanan *outsourcing* di Desa Tunjungmuli, Kecamatan Karangmoncol, Kabupaten Purbalingga, adalah Komerce (Kampung Marketindo Berdaya). Konsep Komerce muncul sebagai respons terhadap tantangan yang dihadapi oleh pebisnis online dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang seringkali terkendala keterbatasan waktu dan pengetahuan dalam mengelola bisnis mereka. Komerce menawarkan sejumlah produk dan layanan, termasuk Komtim yang mencakup jasa *talent* seperti *live streaming*, *customer service*, *advertising*, dan administrasi *marketplace*; Komship sebagai layanan pengiriman; Kompack sebagai solusi pergudangan; dan Komplace yang menjalankan platform komerce (komerce.id).

Tantangan signifikan yang dihadapi oleh Komerce adalah kurang tingginya komitmen yang ditunjukkan oleh sejumlah karyawan talent, menyebabkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan mengakibatkan tingkat *turnover* yang tinggi. Analisis data karyawan pada Departemen Sumber Daya Manusia perusahaan kommerce menunjukkan bahwa sebagian karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari Komerce. Seperti data karyawan pada tahun 2022 yang mengundurkan diri dari perusahaan sebesar 136 karyawan, sedangkan pada tahun 2023 sebanyak 106 karyawan jumlah tersebut menurut perusahaan masih cukup besar, kurangnya keinginan untuk bertahan dalam perusahaan menunjukkan kurangnya komitmen organisasi. Konsep komitmen organisasi telah dijelaskan oleh Citrawati (2021) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung akan bersikap positif dan bertahan dalam perusahaan. Kurangnya komitmen dari pihak talent dapat berdampak negatif pada kestabilan tenaga kerja dan keberlanjutan operasional Komerce (Randing et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh upaya Komerce dalam mengatasi penurunan komitmen karyawan. Upaya tersebut melibatkan peningkatan kenyamanan karyawan, peninjauan jam kerja untuk menghindari beban yang berlebihan, perlindungan terhadap hak komisi karyawan dari mitra, serta peningkatan peran kepemimpinan atasan. Meskipun upaya tersebut telah diimplementasikan, belum ada bukti konkret yang menunjukkan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi para karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga serta rekomendasi untuk terus memperkuat komitmen karyawan di perusahaan.

Persepsi dukungan organisasi telah diidentifikasi menjadi faktor kunci dalam peningkatan komitmen organisasi, persepsi dukungan organisasi merupakan asumsi karyawan mengenai penilaian perusahaan terhadap kontribusi karyawan, serta kepedulian akan kesejahteraan karyawan, Hendriatno et al. (2020). Permasalahan yang timbul adalah

ketika para karyawan merasa perusahaan kurang mendukung atau mengapresiasi kontribusi mereka dalam lingkungan kerja. Sebagai contoh, ketika seorang karyawan mencapai prestasi dalam pekerjaannya, namun perusahaan tidak memberikan perhatian yang memadai terhadap prestasi tersebut. Mulai dari awal pendirian Komerce, penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan hanya dilakukan sekali dan tidak dilanjutkan kembali, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan persepsi dukungan organisasi dapat menjadi langkah penting dalam memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, serta meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap tujuan bersama (Handayani et al., 2022).

Thibaut dan Kelly (1959) mengemukakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang dikembangkan oleh Homans (1961). Menurut teori ini, ketika karyawan mendapat perlakuan dengan baik oleh organisasi, mereka mengarah menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Artinya, respon karyawan terhadap dukungan organisasi dapat dijelaskan melalui kerangka pertukaran sosial, di mana karyawan merasa lebih terdorong untuk memberikan respons positif jika mereka merasakan adanya dukungan dari organisasi (Waluyo & Revianti, 2019).

Jang Johan & Juliana (2020) melakukan penelitian yang mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Di dukung juga oleh penelitian Prananda & Riana (2020), Desniari & Dewi (2020), dan Purnama (2020). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Laela (2019), Tambun et al. (2019) yang mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi namun tidak signifikan, (Desniari & Dewi, 2020; Jang, J., 2020; Laela, 2019; Prananda & Riana, 2020; Purnama, 2020; Tambun et al., 2019).

**H1: Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi**

Memon & Satpathy (2017) dalam Doha et al. (2022) menekankan *work life balance* menjadi salah satu komponen penting untuk meningkatkan komitmen organisasi. Konsep *work life balance*, sebagaimana didefinisikan oleh Pathak, Dubey & Singh (2019), mengacu pada sistem prioritas antara pekerjaan yang meliputi karir, dan ambisi dengan aspek-aspek gaya hidup seperti kesehatan, keluarga, dan waktu luang. Dalam konteks ini, terdapat teori yang mengaitkan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi, adalah teori pertukaran sosial (Guanabara et al., 2022).

Menurut teori pertukaran sosial yang dinyatakan oleh Thibaut dan Kelly (1959) dikembangkan oleh Homans (1961) mengungkapkan *work life balance* dianggap sebagai dasar yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa

adanya kebijakan *work life balance* memungkinkan karyawan menggapai keseimbangan antara peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang mana pengaturan tersebut dapat menambah komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam konteks ini, karyawan diharapkan mampu mengelola waktu mereka dengan seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga (Waluyo & Revianti, 2019).

Permasalahan terkait *work life balance* dalam konteks Komerce, khususnya pada Kampung Marketindo Berdaya, berdasarkan data yang diperoleh dari pihak Sumber Daya Manusia menyoroti jam kerja talent khususnya divisi customer service yang berlebihan, terutama dengan adanya kewajiban untuk tetap bekerja dari rumah untuk melayani pesan ataupun keluhan yang masuk dari pelanggan. Menyebabkan waktu dengan keluarga menjadi terganggu. Kondisi ini dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara waktu bekerja dengan waktu bersama keluarga. Dalam menjaga kesejahteraan dan komitmen karyawan, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan dan praktik kerjanya menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwasannya *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Seperti yang telah dilakukan oleh Ardhiansyah C.A (2020), dan Anggreani & Budiani (2021). Namun, penelitian, Ngalmun et al. (2022), Handayani et al. (2022) menemukan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (Anggreni & Santi Budiani, 2021; Ardiansyah & Surjanti, 2020; Handayani et al., 2022; Ngalmun et al., 2022).

**H2: *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi**

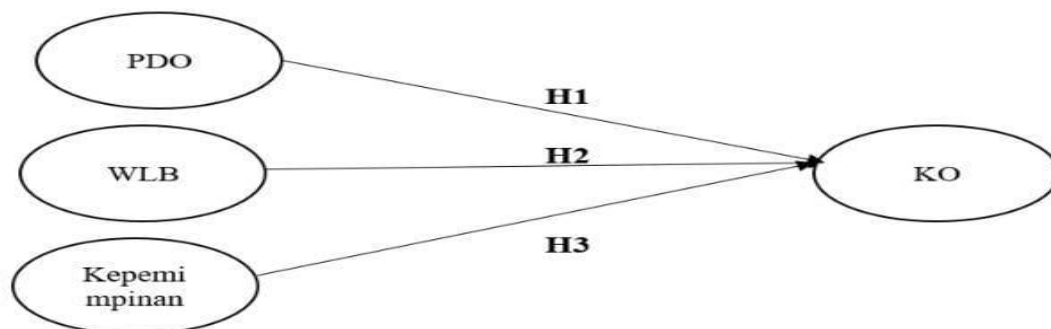
Aspek terakhir yang berpengaruh pada komitmen organisasi adalah kepemimpinan. (Dale dan Fox, 2008) dikutip Darmawan (2021) mendefinisikan kepemimpinan yaitu suatu perilaku pemimpin yang cenderung memperhatikan karyawan akan meningkatkan kebutuhan emosional karyawan serta keterlibatan mereka dalam hubungan sosial. Teori *Path-Goal* tentang kepemimpinan, yang dicetuskan oleh Evans pada tahun (1970), dan dikembangkan oleh House (1970) mengkaji bagaimana sikap dan perilaku seorang pemimpin dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi anggota organisasi (Darmawan & Mardikaningsih, 2021), (Sarta et al., 2023).

Perusahaan Komerce seringkali menghadapi tantangan terkait variabel kepemimpinan, berdasarkan data yang diperoleh perusahaan Komerce memiliki jumlah kantor yang berada di satu wilayah yaitu 16 kantor dan dari masing-masing kantor mempunyai pemimpin tersendiri. Keberadaan banyak pemimpin dapat menjadi kendala, menyebabkan kesulitan bagi karyawan dalam mematuhi aturan yang konsisten. Perbedaan arahan dari pemimpin yang berbeda sering kali memicu perbedaan pendapat di antara karyawan. Situasi dimana terdapat banyak pemimpin di beberapa kantor dapat

mengakibatkan kurangnya koherensi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan di seluruh perusahaan.

Pandangan bahwa kepemimpinan memiliki peran signifikan dalam perkembangan komitmen organisasi diperkuat oleh penelitian Haryanto (2020), yang menjelaskan kepemimpinan sebagai keahlian seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin, dan memberikan pengaruh pada orang lain. Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Darmawan & Mardikaningsih (2021), Yumhi & Deddy (2020), Yuliani (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, penelitian Ramadhan et al. (2020), Bela et al. (2022), dan Santoni (2021) mengungkapkan bahwasanya kepemimpinan berpengaruh pada komitmen organisasi, namun tidak signifikan, (Bela et al., 2022; Ramadhan et al., 2020; Santoni et al., 2021; Darmawan & Mardikaningsih, 2021; Yuliani & Suhana, 2023; Yumhi & Deddy, 2020).

H3: Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian ini perlu membatasi masalah dan fokus terhadap variabel yang relevan, yang dapat berpengaruh bagi komitmen organisasi yaitu persepsi dukungan organisasi, *work-life balance*, dan kepemimpinan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga untuk perkembangan ilmu pengetahuan. Dari beberapa hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan. Pertama, apakah persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di Kampung Marketindo Berdaya (Komerce). Kedua, apakah *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Kampung Marketindo Berdaya (Komerce). Ketiga, apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di Kampung Marketindo Berdaya (Komerce).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis pengaruh antara variabel. Metode survei menjadi pendekatan utama untuk mengumpulkan data dari responden di Kampung Marketindo Berdaya, dan instrumen survei yang dikembangkan untuk mengukur variabel-variabel penelitian, ialah persepsi dukungan organisasi, *work life balance*, kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di komerce, yang berjumlah 451 karyawan. Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 110 orang. Dan penentuan sampel dilaksanakan dengan metode *simple random sampling* menggunakan rumus slovin, untuk menentukan kecukupan sampel.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dimana jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner diukur menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai 1 sampai 5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju). Kuesioner disebarikan melalui formulir yang dicetak, dan setiap responden diberikan informasi mengenai tujuan penelitian serta dijamin kerahasiaan jawaban mereka. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung dari responden, yang merupakan sumber data. Sumber data primer diperoleh langsung dari karyawan melalui kuesioner.

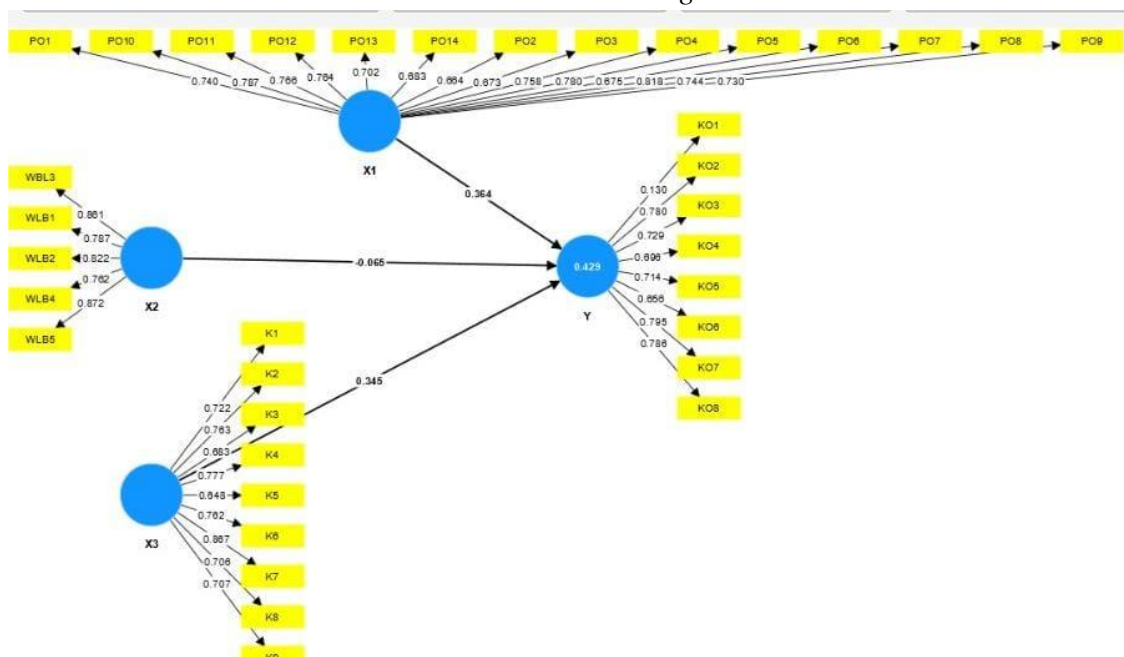
Untuk mengukur suatu variabel diperlukan indikator, indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur komitmen organisasi menurut Meyer et al. (2012:34) dalam Yumhi et al. (2020) yaitu pertama, *Affective commitment*, kedua, *Continuance commitment*, dan *Normatif commitment*. Menurut Prananda dan Riana (2020) mengukur persepsi dukungan organisasi menggunakan indikator kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawan, kepedulian organisasi terhadap pendapat karyawan, kepedulian organisasi terhadap masalah yang dihadapi karyawan, kepedulian organisasi terhadap kerja keras karyawan, dan kepedulian organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Lestari et al. (2021) mengukur *work life balance* menggunakan indikator Stress, kelelahan, waktu luang, keluarga, dan Tanggungjawab. Sedangkan menurut Citra dan Fahmi (2019) mengukur kepemimpinan menggunakan indikator kemampuan memberi keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi (Lestari et al., 2021; Marwanto & Hasyim, 2023; Prananda & Riana, 2020; Yumhi & Deddy, 2020).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Partisipan pada penelitian ini menampilkan keragaman dalam hal jenis kelamin, generasi, usia, tingkat pendidikan, dan posisi jabatan di perusahaan. Sebanyak 16,36% dari partisipan merupakan laki-laki, sementara 83,64% adalah perempuan. Dalam konteks generasi, 30% partisipan termasuk dalam generasi Y atau Millennial dengan rentang usia

29-46 tahun, sementara 70% berasal dari generasi Z dengan usia kurang dari 28 tahun. Dari segi pendidikan, mayoritas partisipan memiliki latar belakang pendidikan SMA sederajat (88,21%), diikuti oleh DIII (1,81%), DIV (0,90%), S1 (8,18%), dan S2 (0,90%). Adapun dari segi posisi jabatan, 13,63% berasal dari divisi management, sedangkan 86,37% lainnya adalah dari divisi talent. Profil yang beragam diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dampak variabel yang diteliti pada berbagai kelompok dalam organisasi. Dalam menganalisis hasil penelitian, penting untuk memperhatikan karakteristik partisipan karena hal tersebut dapat memengaruhi persepsi dan tanggapan mereka terhadap variabel-variabel penelitian.

Gambar 2 Nilai *Outer Loading* Penelitian *SmartPLS*



Untuk menguji apakah indikator memberikan evaluasi yang sesuai terhadap variabel penelitian, maka harus melalui berbagai tahapan pengujian. Melihat nilai nilai reliabilitas dengan menggunakan item *outer loading* dan *Cronbach's alpha*, *Composite Reability* (CR), dan rata-rata varian diekstaksi *Average Variance Extracted* (AVE). Keduanya merupakan ukuran yang digunakan untuk menunjukkan tingkat varian dalam indikator yang dikompensasi oleh kontruks laten juga digunakan, pengukuran AVE dan CR memiliki ketergantungan masing-masing menggunakan faktor pembebanan pada struktur terkait, (Mili et al., 2022). Yang pertama yaitu dengan melihat pengujian reabilitas dilakukan menggunakan nilai *outer loading* dengan melihat nilai setiap indikator yang ada. (Hair et al., 2019) mengidentifikasikan indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* > 0,7 (Mili et al., 2022)(Herryanto et al., 2023).

Gambar 2 menggambarkan bahwa terdapat 36 indikator dari keseluruhan variabel

dalam penelitian ini. Namun setelah dilakukan peninjauan kembali, teridentifikasi beberapa indikator yang tidak memenuhi syarat karena nilainya berada di bawah 0,7. Langkah eliminasi perlu diambil untuk menghapus data yang tidak memenuhi standar penilaian, dengan tujuan menjaga tingkat reliabilitas dan validitas data yang diuji. Tindakan ini sejalan dengan pandangan Rambut, Howard, & Nitzl (2020), yang menekankan pentingnya mempertimbangkan validitas indikator serta konstruk yang konvergen dan diskriminatif ketika melakukan analisis pada model pengukuran. Eliminasi indikator yang tidak memenuhi standar akan meningkatkan kualitas dan keandalan data yang digunakan pada penelitian (Mili et al., 2022).

Beberapa indikator telah dieliminasi dalam analisis, terutama pada variabel-variabel tertentu. Pada variabel X1, terdapat eliminasi pada indikator 2 dengan nilai 0,664, indikator 3 dengan nilai 0,673, indikator 6 yang memiliki nilai 0,675, dan indikator 14 dengan outer loading sebesar 0,663. Pada variabel X3, terdapat eliminasi pada indikator 3 dengan nilai 0,663, dan 5 dengan nilai 0,648, selanjutnya, pada variabel Y, eliminasi terjadi pada indikator 1 dengan nilai 0,126, sementara indikator 4 memiliki nilai 0,696, dan indikator 6 dengan nilai 0,656. Eliminasi dilakukan untuk memastikan bahwa hanya indikator yang memenuhi standar yang digunakan dalam analisis lebih lanjut, sehingga hasil penelitian mempunyai tingkat validitas dan reliabilitas tinggi.

Pengujian selanjutnya dilakukan dengan memperhatikan nilai *Cronbach's Alpha*, yang dianggap valid jika nilainya melebihi atau mendekati 0,7 yang menunjukkan tingkat kepercayaan yang baik pada data (Mili et al., 2022). Rentang nilai antara 0,6 hingga 0,7 menunjukkan tingkat keandalan yang memadai, sementara nilai antara 0,8 hingga 1,0 menunjukkan tingkat keandalan yang sangat baik (Hulin, Netemeyer, & Cudeck, 2001). Dalam uji reliabilitas, nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7 menggambarkan bahwa data dapat dianggap reliabel (Hair et al., 2019). Selain itu, (Huang, Chun-Che et al., 2013) mengungkapkan bahwa nilai *Average Variance Extrated* (AVE) minimal direkomendasikan yaitu 0,5 tetapi nilai 0,4 dapat diterima jika *composite reliability* lebih besar dari 0,6 dan syarat validitas terpenuhi (Mili et al., 2022)(Jansen, 2019)(Herryanto et al., 2023).

Pada tabel 1 di bawah ini, keseluruhan variabel dinyatakan *reliabel*. Dapat disimpulkan seluruh nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel berada di atas 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel berada di atas atau sama dengan 0,5. Hasil ini menegaskan tingkat keandalan data yang digunakan pada studi ini.



Tabel 1 Hasil *Construct Reability and Validity*

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	Composite Reliability ( <i>rho_a</i> )	Composite Reliability ( <i>rho_c</i> )	Average Variance Extracted ( <i>AVE</i> )	Keterangan
PDO	0.934	0.937	0.943	0.542	Reliabel
WLB	0.882	0.906	0.912	0.675	Reliabel
Kepemimpinan	0.896	0.903	0.915	0.547	Reliabel
Komitmen	0.825	0.880	0.870	0.479	Reliabel

Sumber : *Output SmartPLS* (diolah)

Penilaian *Discriminant Validity* dilakukan untuk mengukur seberapa jauh suatu konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain pada suatu struktur model. Penilaian ini melibatkan perhatian terhadap nilai *cross loading* dan nilai *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) (Hair et al., 2019). Dalam pengujian lanjutan, berdasarkan *cross loading* pada *discriminant validity*, ditemukan bahwa semua indikator memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dengan konstruk yang sesuai dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada konstruk lainnya. Dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai koefisien korelasi, dapat disimpulkan syarat *discriminant validity* terpenuhi. Hasil ini diperoleh dari analisis nilai *cross loading* menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, memenuhi kriteria *discriminant validity* dalam penelitian ini

Nilai *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) merupakan metode baru untuk menilai validitas diskriminan antar variabel dalam model struktural. Nilai HTMT dianggap valid jika nilainya kurang dari 0,90, sesuai dengan rekomendasi Henseler, Ringle, & Sarstedt (2015). Dari tabel 2, diperoleh bahwa nilai HTMT dalam penelitian ini adalah kurang dari 0,90 untuk setiap pasangan variabel (Mili et al., 2022).

Tabel 2. *Discriminan Validity* untuk Nilai HTMT

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2	0.110			
X3	0.764	0.127		
Y	0.651	0.148	0.660	

Sumber: Hasil output *SmartPLS* (diolah)

Dalam pengujian *inner model* yang mencakup pengujian model struktural, terdapat dua aspek yang diuji, yaitu *Coefficient of Determination* ( $R^2$ ), dan uji *path coefficient*. Pengujian  $R^2$  untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Hair et al., 2019). Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung koefisien jalur,  $R^2$ , dan signifikansi hubungan antara variabel-

variabel dinyatakan melalui nilai *t-statistics* yang didapatkan dari perhitungan koefisien jalur *output Bootstrapping* dengan *PLS-SEM*, Herryanto et al. (2023). Hasil pengujian  $R^2$  dapat memberikan informasi tentang seberapa baik model struktural mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen, selain itu, pengujian *path coefficient* dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan antar variabel dalam model struktural memiliki dampak yang signifikan. Dengan melakukan pengujian, penelitian dapat mengidentifikasi seberapa besar variabel independen berkontribusi terhadap variasi variabel dependen serta apakah hubungan antar variabel tersebut signifikan secara statistik (Herryanto et al., 2023)

Tabel 3 Hasil pengujian *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Hipotesis
X1 -> Y	0.408	0.388	0.144	2.836	0.005	Signifikan
X2 -> Y	-0.085	-0.047	0.135	0.629	0.529	Tidak signifikan
X3 -> Y	0.297	0.320	0.149	1.994	0.046	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS* (diolah)

Dalam menentukan signifikansi pengaruh antar variabel, perhatian diberikan pada nilai *t-statistics*, dan *P values*. Pengaruh antar variabel dikatakan signifikan jika nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *P value* kurang dari 0,05. Analisis  $R^2$  dilakukan untuk menilai seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil analisis  $R^2$  menunjukkan nilai 0,429, yang berarti bahwa 42,9% dari variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel bebas, sementara itu, sebanyak 57,1% sisanya dipengaruhi, dan dijelaskan oleh komponen tambahan yang tidak tercakup pada model penelitian. Dengan demikian, hal ini memberikan pemahaman tentang sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variasi dalam komitmen organisasi, serta memberikan gambaran tentang faktor lain yang turut berperan dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Hal ini terbukti pada pengujian persepsi dukungan organisasi yang memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,836, yang lebih besar dari nilai kritis yaitu 1,96. Artinya, persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, jadi semakin tingginya dukungan organisasi yang diperoleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen karyawan. Darmawan (2013) dalam Desniari (2020) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi fokus pada perlakuan yang menguntungkan pegawai dan keterlibatan pegawai dalam hubungan timbal balik dengan organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Desniari dan Dewi (2020), Pratiwi & Muzaki (2021), Darmawan dan Mardikaningsih (2021), Purnama (2020), serta Prananda & Riana (2020) menyatakan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi, (Desniari & Dewi, 2020; Prananda & Riana, 2020; Purnama, 2020; Darmawan & Mardikaningsih, 2021; Pratiwi et al., 2021)

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis kedua (H2) ditolak. *Work life balance* memiliki nilai 0,629 lebih kecil dari 1,96 sehingga hipotesis ini ditolak (tidak terbukti). Artinya, *work life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Frame dan Hartog (2003;4) dikutip Rahmayati (2021) *work life balance* adalah kebebasan karyawan dalam menggunakan jam kerja yang fleksibel guna menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga dan hobi. Di dukung dengan teori konflik antar peran yang dicetuskan oleh Merton (1957) yaitu tantangan yang sering muncul dari persaingan kepentingan di berbagai bidang, artinya menunjukkan bahwa persaingan kepentingan ini menciptakan konflik peran bagi individu yang mempengaruhi individu di kedua bidang, yang berarti persaingan antar peran pekerjaan dengan kepentingan pribadi sangat berpengaruh terhadap individu. Hasil penelitian berbeda dengan, Ardiansyah CA (2020) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, (Rahmayati, 2021)(Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Perbedaan tersebut dikarenakan model penelitian yang berbeda seperti objek penelitian, jenis dan karakteristik organisasi. Namun, penelitian ini didukung oleh Nabilah Ramadhan dan Vina S (2019), Abdi dan Chalimah (2023), dan Conchita dkk. (2021). Menghasilkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi, (Abdi & Chalimah, 2023; Latupapua et al., 2021; Ramadhan & Marinda, 2019).

Berdasarkan pengujian diatas, Hipotesis ketiga (H3) diterima, hasil mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi, artinya semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan maka akan meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut. Nilai kepemimpinan >1,96, sehingga hipotesis diterima. Ningrum et al. (2023) mengemukakan bahwa pemimpin dapat melakukan pencapaian tujuan bersama dengan karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Darmawan dan Mardhikaningsih (2021), Marwanto & Hasyim (2023), Santoni (2020), Yumhi & Deddy (2020), dan Yuliani (2022). Penelitian-penelitian tersebut juga menghasilkan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Warinussy et al., 2023), (Marwanto & Hasyim, 2023; Santoni et al., 2021; Yuliani & Suhana, 2023; Yumhi & Deddy, 2020).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan yaitu persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada komitmen organisasi. Artinya, tingkat dukungan dapat dirasakan karyawan dari komerce memegang peran kunci dalam meningkatkan tingkat komitmen mereka. Sebaliknya, *work life balance* tidak menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi, mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi komitmen karyawan. Selain itu, kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung yang signifikan pada komitmen organisasi, hasil ini menegaskan bahwasannya kualitas kepemimpinan di dalam perusahaan komerce berkontribusi positif terhadap tingkat komitmen karyawan. Karena itu, jika ingin meningkatkan komitmen karyawan di Kampung Marketindo Berdaya, perlu difokuskan pada peningkatan persepsi dukungan organisasi dan praktik kepemimpinan yang efektif.

Dari penjelasan di atas, diperoleh saran bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan pengembangan model penelitian. Peneliti dapat memperluas model penelitian dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang mempengaruhi komitmen organisasi, termasuk variabel yang belum dimasukkan dalam penelitian namun, memiliki potensi pengaruh yang signifikan. Lebih lanjut, penelitian selanjutnya dapat meningkatkan metode pengukuran variabel-variabel yang digunakan. Pertimbangkan variasi dalam metode pengukuran atau gunakan instrumen yang lebih valid dan reliabel untuk memastikan hasil yang lebih akurat. Yang dapat meningkatkan keakuratan, dan keandalan dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Didasarkan pada temuan di atas, disarankan kepada pimpinan Kampung Marketindo Berdaya untuk memberikan fokus lebih pada persepsi dukungan organisasi, dan kepemimpinan. Dikarenakan persepsi dukungan organisasi dan kepemimpinan berpengaruh lebih besar pada komitmen organisasi. Dengan memperkuat dukungan organisasi dan memperbaiki kualitas kepemimpinan, diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- M., Ursule, F. O., Judith, H., & Clara, N. T. (2022). A Systematic PLS-SEM Approach to an Assessment of Unemployment among University Graduates in Madagascar. *Advances in Applied Sociology*, 12(09), 423–438. <https://doi.org/10.4236/aasoci.2022.129034>
- Abdi, M. N., & Chalimah. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 26. Nomor 02. September 2023, 4(2), 273–284.
- Anggreni, A. S., & Santi Budiani, M. (2021). *Hubungan Antara Work-Life Balance*

*Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek.*

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>
- Herryanto, U., Choirunnisa, Z., & Yogatama, G. A. (2023). *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Dengan Learning Organization Sebagai Mediasi. Jurnal Publik*
- Desniari, K., & Dewi, A. . S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1401. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p09>
- Handayani, S. P., Azhmy, M. F., & Aditi, B. (2022). Commitment Organization Ditinjau Dari Work Life Balance, Perceived Organizational Support , Dan Development Career Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 126–136. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i2.12>
- Guanabara, E., & Ltda, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Kepuasan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Generasi Y. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*
- Komerce. (2023). Diakses pada 10 November 2023 dari <https://www.komerce.id>
- Jang, J., & J. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan Johan Jang 1 , Juliana 2 Mahasiswa Doktoral Program Manajemen Pendidikan/Universitas Pelita H. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(1), 141–160.
- Jansen. (2019). Pengaruh Service Attributes Terhadap Overall Satisfaction Dan Membership Renewal Intention Member Knockout Boxing Camp Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Laela, E. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 18–28. <https://doi.org/10.34308/eqien.v6i1.71>

- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Lestari, D., Tricahyadinata, I., Rahmawati, R., Darma, D. C., Maria, S., & Heksarini, A. (2021). The Concept of Work-Life Balance and Practical Application for Customer Services of Banks. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(1), 155–174. <https://doi.org/10.24252/minds.v8i1.21121>
- Manajemen, J., Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., Wahyuni, S., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda, F. (n.d.). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306–316. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JurnalManajemen>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/Ikraith-Ekonomika>
- Randing, A., Hadi, S., & Yulianto, E., S. V. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Publik*, 1, 2, 3, 10, 1453–1469.
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 60. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>
- Prananda, F., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Psychological Contract Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2247. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p10>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 316. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4916>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>

- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>
- Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, S., & Endri, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 796–805. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.796>
- Sarta, S., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Jalur Tujuan (Path Goals) Kajian Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 2508–2514. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3274>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Tambun, S., Laura, N., Lukiyana, & Prakashita, V. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 1–17.
- Waluyo, L. S., & Revianti, I. (2019). Pertukaran Sosial dalam Online Dating (Studi Pada Pengguna Aplikasi Tinder di Indonesia). *Informatik: Jurnal Ilmu Komputer*, 15(1), 21. <https://doi.org/10.52958/iftk.v15i1.1122>
- Warinussy, S. L., Rante, Y., & Baranti, B. E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 12–21. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.3>
- Yuliani, D., & Suhana, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 61–78. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.839>
- Yumhi, & Deddy, O. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1), 35–48.