

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, PENGEMBANGAN
KARIER, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UMANA BALI,
LXR HOTELS & RESORTS**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

I Komang Putra Adnyana

NIM 2115744008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG**

2025

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, PENGEMBANGAN
KARIER, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UMANA BALI,
LXR HOTELS & RESORTS**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

I Komang Putra Adnyana

NIM 2115744008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG**

2025

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in determining service quality, especially in the hospitality sector. This study aims to examine the role of organizational commitment in mediating the influence of work life balance, career development, and perceived organizational support on employee performance at Umana Bali, LXR Hotels & Resorts using a quantitative approach. The sample consisted of 162 respondents selected through proportionate random sampling. Data were collected using an online questionnaire distributed via Google Form. The data were analysed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method, processed with SmartPLS version 4.1.1.2. The results show that work life balance, career development, and perceived organizational support have a positive and significant influence on organizational commitment. Directly, work life balance and career development significantly affect employee performance, while perceived organizational support does not have a significant direct effect. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, partially mediating the relationship between career development and performance, and fully mediating the relationship between perceived organizational support and employee performance. However, organizational commitment does not mediate the relationship between work life balance and employee performance. These findings suggest that improving employee performance can be achieved through optimizing work life balance, career development, and perceived organizational support, along with strengthening organizational commitment as a relevant mediating factor.

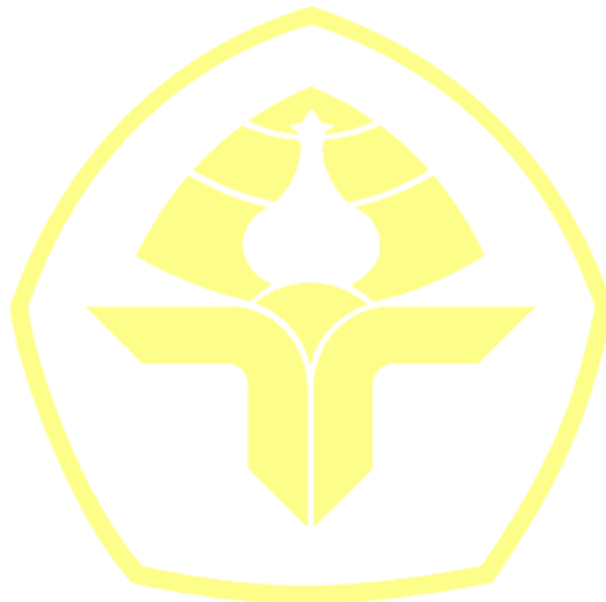
Keywords: *work life balance, career development, perceived organizational support, organizational commitment, employee performance*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Telaah Teori.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	36
2.3 Kerangka Konseptual	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
3.1 Tempat Penelitian	53
3.2 Populasi dan Sampel	54
3.3 Variabel Penelitian	57
3.4 Sumber Data.....	66
3.5 Jenis Penelitian.....	66
3.6 Metode Pengumpulan Data	67
3.7 Teknik Analisis Data	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	76
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	76
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	84

4.3	Implikasi Hasil Penelitian	139
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		147
5.1	Simpulan	147
5.2	Saran.....	149
DAFTAR PUSTAKA.....		152
LAMPIRAN.....		163



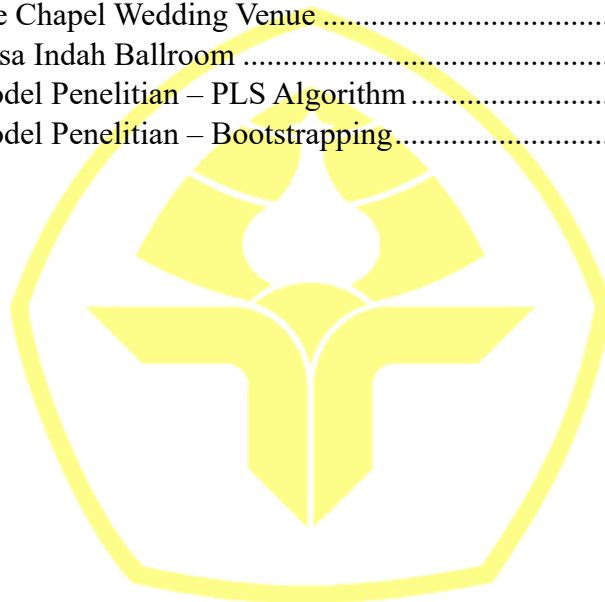
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Turnover Rate</i> Umana Bali 2020-2024	5
Tabel 1. 2 Rangkuman Ulasan Negatif Tahun 2024.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3. 1 Ukuran Sampel Krejcie and Morgan.....	55
Tabel 3. 2 Distribusi Sampel per Departemen	56
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 3. 4 Distribusi Bobot Skala Likert.....	68
Tabel 3. 5 Klasifikasi Nilai Indeks	69
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	85
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	86
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Departemen	86
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i>	87
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Pengembangan Karier.....	90
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	92
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	94
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	96
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian <i>Outer Loading</i>	100
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian AVE	102
Tabel 4. 12 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	102
Tabel 4. 13 <i>Cross Loading</i> Setelah Penyesuaian.....	104
Tabel 4. 14 Hasil Uji <i>Reliability Construct</i>	106
Tabel 4. 15 Hasil Uji <i>R-Square</i>	107
Tabel 4. 16 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	108
Tabel 4. 17 Hasil Uji <i>Q-Square</i>	110
Tabel 4. 18 Hasil Uji <i>Direct Effect</i>	112
Tabel 4. 19 Hasil Uji <i>Indirect Effect</i>	115
Tabel 4. 20 Hasil Uji <i>Total Effect</i>	117

DAFTAR GAMBAR

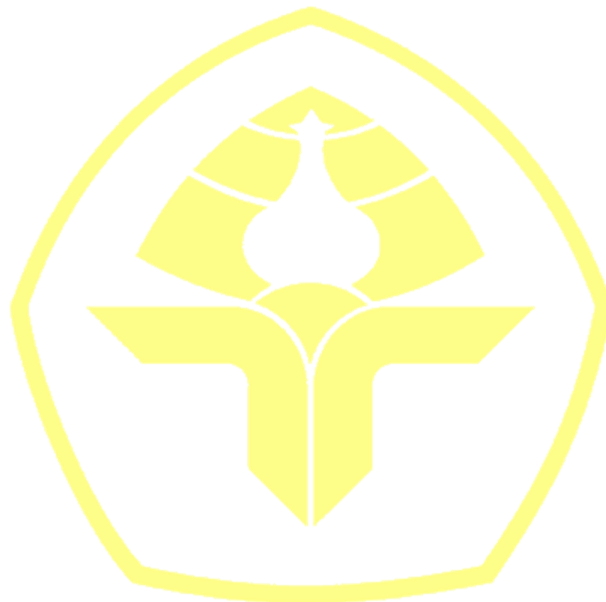
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian	44
Gambar 4. 1 Logo Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.....	76
Gambar 4. 2 Villa Umana Bali, LXR Hotels & Resorts	77
Gambar 4. 3 Commune Restaurant	79
Gambar 4. 4 Oliverra Restaurant	79
Gambar 4. 5 Pad Pool Bar.....	80
Gambar 4. 6 Mer Lounge	80
Gambar 4. 7 Uma Beach House.....	81
Gambar 4. 8 Pantai Melasti Ungasan.....	81
Gambar 4. 9 Kids Club	82
Gambar 4. 10 Spa & Wellness Area	82
Gambar 4. 11 The Chapel Wedding Venue	83
Gambar 4. 12 Nusa Indah Ballroom	83
Gambar 4. 13 Model Penelitian – PLS Algorithm	99
Gambar 4. 14 Model Penelitian – Bootstrapping.....	111



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kartu Bimbingan
- Lampiran 2. Surat Permohonan Pengambilan Data
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penggunaan Karya dan Luaran Penelitian
- Lampiran 4. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6. Analisis Statistik Deskriptif
- Lampiran 7. Olah Data pada SmartPLS
- Lampiran 8. Ulasan Negatif dari Tamu
- Lampiran 9. Biodata Peneliti



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah perubahan dunia kerja yang semakin dinamis, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu tantangan bagi organisasi (da Silva et al., 2022). Karyawan sebagai sumber daya yang penting pada sebuah manajemen memegang posisi penting dalam memastikan pelayanan terbaik bagi tamu, khususnya untuk industri perhotelan yang tidak dapat dipisahkan dari kualitas layanan (Ali et al., 2021). Setiap organisasi tentu mengharapkan pencapaian kinerja yang optimal dari seluruh karyawannya (Giday & P, 2023). Kinerja karyawan yang terbaik akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya (Vuong & Nguyen, 2022). Maka dari itu, sebuah organisasi wajib memberikan perhatian yang serius pada kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mengingat hal ini merupakan aspek yang sangat krusial. Kurangnya kinerja karyawan akan membawa pengaruh buruk bagi organisasi, seperti berkurangnya kepercayaan pelanggan, menurunnya loyalitas dan produktivitas, hingga merusak reputasi organisasi di mata umum (Sojanah et al., 2025).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tindakan dan perilaku karyawan yang mendukung tujuan organisasi (Hosen et al., 2024). Kinerja

karyawan yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target individu maupun organisasi, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas layanan (*service quality*) yang diberikan kepada pelanggan (Dong & Hon, 2025). Maka dari itu, untuk bisa memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan, suatu organisasi perlu memiliki pemahaman mendalam mengenai beragam faktor yang memberikan dampak pada kinerja sehingga dapat merumuskan strategi manajemen sumber daya pada karyawannya.

Kinerja karyawan ialah sesuatu yang krusial untuk suatu organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai rencana, yang ditentukan oleh beragam faktor yaitu internal dari aspek dalam diri karyawan serta kondisi lingkungan kerjanya (López-Cabarcos et al., 2022). Gibson dalam (Yolanda et al., 2022) memaparkan terkait perilaku kerja dan kinerja ditentukan oleh tiga kelompok variabel utama, yaitu individu, psikologis, dan organisasi. Dalam penelitian ini, pengembangan karier mencerminkan aspek individu karena berkaitan dengan aspirasi dan pencapaian personal (Giday & P, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan kondisi psikologis yang mendukung stabilitas emosional (Abebe & Assemie, 2023). Sementara itu, persepsi terhadap dukungan organisasi mencerminkan peran organisasi dalam memberikan perhatian dan kepedulian terhadap karyawannya (Zhang et al., 2023). Ketika ketiga aspek ini berjalan selaras, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi, terlibat, dan berkomitmen terhadap organisasinya, melalui aspek tersebut akan memberi pengaruh baik pula dalam meningkatkan kinerja karyawan (Handayani et al., 2022). Sebaliknya, kurangnya perhatian

terhadap aspek-aspek tersebut dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunnya produktivitas (Irfan et al., 2021).

Aspek-aspek seperti *work life balance*, pengembangan karier, dan dukungan organisasi menjadi permasalahan telah banyak dikaji dalam kaitannya meningkatkan kinerja karyawan. Meski demikian, pengaruh tersebut tidak selalu bersifat langsung. Salah satu faktor kunci yang dapat menjembatani hubungan tersebut adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merefleksikan seberapa besar karyawan merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi dan bertahan di dalamnya (Raharjo et al., 2023). Seperti contohnya studi yang dilaksanakan oleh Hosen et al. (2024), yang menemukan sebuah hasil penelitian berupa komitmen karyawan terhadap organisasi menjembatani pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja. Jadi, ketika karyawan memperoleh kesempatan pengembangan karier, itu akan meningkatkan komitmennya pada organisasi, serta akan memberikan dampak pula pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Blau (1964), mengemukakan sebuah teori mengenai relasi antara karyawan dan organisasinya yang berlangsung secara timbal balik sebagaimana dijelaskan dalam *Social Exchange Theory* (SET). Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, menyediakan peluang pengembangan diri, serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, maka hal ini dapat mengokohkan rasa keterikatan dan kesetiaan karyawan pada tempat mereka bekerja (Abebe & Assemie, 2023). Komitmen organisasi yang tinggi kemudian memotivasi karyawan dalam

menunjukkan performa kerja yang lebih optimal, loyal, dan responsif terhadap kebutuhan organisasi sehingga mampu menampilkan kinerja terbaik (Falah et al., 2025; Thao et al., 2024).

Selain berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, komitmen organisasi juga memiliki peran krusial dalam mengurangi tingkat *turnover* pada suatu perusahaan (Abet et al., 2024). *Turnover* menunjukkan pada jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan *turnover intention* menunjukkan rencana atau niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan psikologis dengan perusahaan akan dominan menunjukkan tingginya loyalitas dan komitmen kuat (Mohaimen et al., 2025). Jika rasa keterikatan tersebut masih kurang, maka akan dapat memicu intensi *turnover* yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan yang kurang puas pada perusahaan cenderung memiliki niat lebih besar untuk meninggalkan perusahaan (Senayah & Biney-Aidoo, 2024).

Umana Bali, LXR Hotels & Resorts merupakan resor bintang 5 dengan kategori *luxury* yang dikelola oleh PT Ungasan Semesta Resort dan beroperasi sesuai standar operasional dari Hilton. Umana Bali, LXR Hotels & Resorts terletak di atas tebing kawasan objek wisata Pantai Melasti Ungasan, di jalan Melasti Banjar Kelod Desa Ungasan, di Kabupaten Badung. Provinsi Bali. Resor ini merupakan *rebranding* dari Jumana Bali Ungasan Resorts dan menjadi resor dengan *brand* LXR pertama di Asia Tenggara. Resor ini memiliki 72 vila yang didesain dengan mewah dan menyediakan beragam fasilitas seperti restoran, *kids club*, *recreation*, hingga *wedding venue*.

Tingkat komitmen organisasi karyawan Umana Bali, LXR Hotels & Resorts masih tergolong rendah dibuktikan dengan adanya fenomena *turnover* karyawan yang cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Berikut merupakan rekapitulasi data mengenai tingkat perputaran karyawan selama lima tahun terakhir (2020-2024) pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.

Tabel 1. 1 *Turnover Rate* Umana Bali 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Tingkat <i>Turnover</i>
2024	279	49	17%
2023	242	33	14%
2022	201	21	11%
2021	196	20	11%
2020	228	75	39%

Sumber: HR Umana Bali, LXR Hotels & Resorts, data diolah peneliti 2025

Jika melihat data yang ditampilkan melalui Tabel 1. 1 di atas, terlihat laju perputaran karyawan (*employee turnover rate*) pada Umana Bali, LXR Hotels & Resorts mengalami fluktuatif tiap tahunnya. Tingkat *turnover* karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts tahun 2024 masih tergolong tinggi yaitu 17% dibandingkan dengan standar ideal dalam industri perhotelan. Menurut Gillis dalam (Kurniawaty et al., 2019), *turnover* dianggap wajar jika berada di kisaran 5-10% per tahun, tetapi jika melebihi 10%, maka sudah masuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat berdampak pada berbagai aspek operasional perusahaan, termasuk efektivitas kerja tim, produktivitas, serta kualitas layanan yang diberikan kepada tamu.

Dalam industri yang sangat bergantung pada kepuasan tamu, layanan yang tidak konsisten akibat seringnya pergantian karyawan dapat merusak reputasi serta

menurunkan daya saing perusahaan (Mohsin et al., 2023). Tingginya komitmen organisasi ialah faktor kunci yang bisa mendorong karyawan untuk selalu mempertahankan kualitas layanan yang akan diberikan. Sandi & Tuti (2022) mengindikasikan bahwa tingginya tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi umumnya menggambarkan tingginya rasa dedikasi pula dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, termasuk dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada tamu. Namun, dalam praktiknya, belum semua karyawan mampu memenuhi kualitas kerja yang telah terstandarisasi oleh organisasi. Kejadian ini dapat terlihat dari perspektif tamu melalui ulasan negatif yang mereka unggah pada *platform online*.

Tabel 1. 2 Rangkuman Ulasan Negatif Tahun 2024

No	Ulasan Negatif	Google	Agoda	Booking.com	Kayak.co.id	Total
1	Kualitas Layanan	16	0	3	0	19
2	Fasilitas	8	0	4	2	14
3	Aktivitas	2	0	0	0	2
4	F&B	2	0	3	1	6
5	Hewan Liar	2	0	5	2	9
6	Harga	0	1	2	1	4
7	Gangguan	1	0	2	3	6

Sumber: Internet; data diolah peneliti 2025

Tabel 1. 2 menunjukkan rangkuman ulasan negatif dari tamu untuk Umana Bali, LXR Hotels & Resorts yang dituliskan pada *platform online* seperti Google, Agoda, Booking.com, dan Kayak.co.id selama periode 2024. Berdasarkan Tabel 1. 2 di atas, beberapa ulasan menunjukkan adanya keluhan yang patut dicermati. Dapat diketahui pula, kategori yang paling dominan adalah terkait dengan kualitas

layanan, yang mencerminkan adanya celah dalam hal tersebut. Menurut Panggabean & Simanjutak (2024) persepsi pelanggan terhadap kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan karyawan, sehingga jika seorang karyawan memiliki komitmen rendah, hal ini dapat tercermin dalam kualitas layanan yang kurang memuaskan. Oleh sebab itu, untuk memastikan kualitas kerja karyawan tetap optimal, perusahaan perlu mempelajari faktor-faktor yang memiliki dampak pada komitmen mereka serta mengembangkan langkah terbaik yang dapat memperkuat loyalitas dan dedikasi dalam bekerja (Yoyano & Muttaqin, 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pendahuluan dengan lima karyawan Umana Bali, LXR Hotels & Resorts, diketahui bahwa karyawan menghadapi masalah terkait jam kerja yang berlebih (*overtime*). Selain itu, mereka kerap diharuskan untuk bekerja pada jadwal libur karena ada pekerjaan yang harus dikerjakan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan juga memperburuk situasi ini, karena beban kerja karyawan yang tersisa meningkat akibat harus mengambil alih tugas yang ditinggalkan oleh rekan yang telah keluar. Fenomena ini dapat menimbulkan beberapa masalah, seperti meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) hingga menurunnya kinerja karyawan.

Selain pada aspek kesejahteraan, setiap karyawan dalam perusahaan tentunya menginginkan karier yang selalu berkembang seperti halnya memperoleh pelatihan, memperoleh jabatan yang sesuai dengan latar belakang dan kompetensi, hingga memperoleh kesempatan untuk berada pada jabatan yang lebih tinggi (promosi). Hasil observasi menunjukkan bahwa program pelatihan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts telah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan

penguatan, khususnya dalam aspek peningkatan kualitas pelayanan. Selain itu, minimnya informasi dan peluang terkait promosi menjadi kendala utama bagi karyawan mengembangkan karier. Kurangnya transparansi dalam pengembangan karier ini dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan (Arsawan et al., 2023).

Temuan lain dari observasi di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts, menunjukkan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan perhatian dari organisasi. Hal ini tercermin dari ketiadaan uang lembur, sulitnya akses terhadap fasilitas dan pendanaan untuk program, serta keterbatasan fasilitas kerja. Selain itu, pimpinan dinilai belum sepenuhnya memberikan dukungan optimal dalam bentuk motivasi, bimbingan, dan arahan yang jelas. Dalam kenyataannya, persepsi yang kuat terhadap dukungan dari organisasi ini akan membentuk keyakinan karyawan akan keberhasilan mereka selama berada dalam organisasi (Rawat et al., 2024). Di sisi lain, kurang kuatnya persepsi karyawan terhadap dukungan dari organisasi ini dikhawatirkan dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Permasalahan-permasalahan seperti kurangnya *work life balance*, kesempatan pengembangan karier, dan dukungan dari organisasi merupakan fenomena yang umum begitu pula dalam industri perhotelan (Zheng et al., 2022). Tingginya beban kerja, jadwal kerja yang tidak menentu, serta tekanan untuk memberikan layanan berkualitas, seringkali memengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Nuevo, 2023). Keadaan ini pada akhirnya turut serta dalam memengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Laura

et al., 2021). Kinerja karyawan menjadi faktor krusial untuk dapat memastikan perusahaan dapat bertahan di tengah dunia bisnis yang kompetitif (Sadikin & Putri, 2024). Dengan demikian, perusahaan harus memberikan perhatian khusus bagi beragam unsur atau parameter yang berkontribusi pada kinerja karyawan seperti *work life balance*, pengembangan karier, dan persepsi dukungan organisasi serta memastikan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Beberapa studi terdahulu telah menguji faktor-faktor yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara parsial. Seperti halnya, penelitian yang dilakukan oleh Marsyanda & Rozaq (2021) menghasilkan luaran berupa *work life balance* tidak adanya dampak signifikan pada kinerja karyawan, tetapi menghasilkan pengaruh positif serta signifikan ketika komitmen organisasi datang sebagai variabel mediasi. Selain itu, Prihantoro et al. (2022) menjelaskan yakni pengembangan karier tidak memengaruhi kinerja karyawan, namun komitmen organisasi mampu menjembatani hubungan kedua variabel tersebut. Di samping itu, penelitian dari Prasetyo & Waskito (2023) menghasilkan temuan persepsi dukungan organisasi tidak memberikan dorongan yang signifikan dalam membentuk kinerja, namun melewati peran komitmen organisasi menjadikan dampak positif dan signifikan pada hubungan tersebut. Temuan-temuan tersebut, menunjukkan peran komitmen organisasi sebagai mediator pada pengaruh *work life balance*, pengembangan karier, dan persepsi dukungan organisasi pada variabel kinerja karyawan.

Termotivasi dari fenomena di atas, penelitian ini menjadi hal penting. Namun, kajian literatur mengenai permasalahan dalam bisnis perhotelan belum

dilakukan secara terstruktur dan mendalam (Aristana et al., 2022). Berdasar pada adanya celah dan kesenjangan yang telah diidentifikasi, penelitian yang dilakukan kali ini memiliki maksud untuk mengisinya melalui proses analisis secara mendalam terkait hubungan *work life balance*, pengembangan karier, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui bantuan komitmen organisasional dalam menjadi mediator yang mengacu terhadap peristiwa atau fakta yang ada di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts. Temuan dalam penelitian ini dituju untuk mampu berfungsi sebagai acuan untuk organisasi dalam merumuskan strategi yang paling efektif peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan *work life balance*, pengembangan karier, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasi karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?
3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?
4. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?

6. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?
8. Apakah komitmen organisasi berperan dalam memediasi hubungan *work life balance* dan kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?
9. Apakah komitmen organisasi berperan dalam memediasi hubungan pengembangan karier dan kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?
10. Apakah komitmen organisasi berperan dalam memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasi karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.

6. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.
8. Untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan *work life balance* dan kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.
9. Untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan pengembangan karier dan kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.
10. Untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menginterpretasikan mengenai hubungan antara *work life balance*, pengembangan karier, dan persepsi dukungan organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan sekaligus menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menjadi wadah aktualisasi atas ilmu dan wawasan yang telah diasah selama menempuh studi di Politeknik Negeri Bali.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadi media bagi peneliti dalam mengintegrasikan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan dinamika operasional di dunia industri dan menjadi bagian dalam menuntaskan perkuliahan pada program sarjana terapan pada program studi manajemen bisnis internasional jurusan administrasi bisnis.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini mampu menjadi bahan referensi kajian di Perpustakaan Politeknik Negeri Bali terutama untuk bidang ilmu manajemen sumber daya manusia pada jurusan administrasi bisnis.

3. Bagi Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Penelitian ini mampu menyuguhkan wawasan terkait korelasi *work life balance*, pengembangan karier, persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan sehingga dapat memberikan bayangan mengenai langkah dan strategi yang dapat dirancang dan ditetapkan nantinya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan kajian yang mengusung judul “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh *Work Life Balance*, Pengembangan Karier, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Umana Bali, LXR Hotels & Resorts” diuraikan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas mengenai teori yang digunakan, definisi setiap variabel, rangkuman penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan dasar acuan dalam menyusun penelitian ini, serta kerangka konsep dan hipotesis yang diajukan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Secara keseluruhan membahas tentang metode penelitian dimulai dari lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, data penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas gambaran umum perusahaan, kemudian hasil analisis dan pembahasan, dan implikasi hasil penelitian

5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang simpulan dan saran dari keseluruhan hasil penelitian untuk perusahaan ataupun pengembangan untuk peneliti selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, pengembangan karier, dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, sekaligus menguji peran mediasi dari komitmen organisasi dalam hubungan tersebut pada karyawan Umana Bali, LXR Hotels & Resorts. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa semakin tinggi kesempatan pengembangan karier yang diberikan, semakin besar pula komitmen karyawan terhadap organisasi.
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, diketahui bahwa dukungan dari organisasi terbukti memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap tempat mereka bekerja.

4. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti keseimbangan yang dirasakan karyawan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan meningkatkan produktivitas mereka.
5. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya peluang berkembang yang diberikan perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.
6. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi belum mampu mendorong kinerja secara langsung, sehingga diperlukan mekanisme lain seperti peningkatan komitmen.
7. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
8. Komitmen organisasi tidak memediasi secara signifikan hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan langsung, jalur tidak langsung belum terbukti signifikan secara statistik.
9. Komitmen organisasi memediasi parsial secara signifikan hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan, Pengembangan karier meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan komitmen terhadap organisasi.
10. Komitmen organisasi memediasi penuh secara signifikan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan, Artinya, dukungan

organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja apabila diiringi oleh peningkatan komitmen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, pengembangan karier, dan persepsi dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam memperkuat pengaruh tidak langsung pengembangan karier dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja karyawan perlu diarahkan pada penguatan komitmen organisasi melalui pengembangan karier yang berkelanjutan dan penciptaan persepsi dukungan yang kuat dari organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan bagi pihak organisasi serta peneliti selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan secara optimal.

1. Bagi pihak manajemen Umana Bali, LXR Hotels & Resorts

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka berikut ini adalah saran yang dapat diberikan kepada manajemen Umana Bali, LXR Hotels & Resorts dalam rangka meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia:

a. Meningkatkan Fleksibilitas Sistem Kerja

Meski secara keseluruhan kondisi *work life balance* sudah dinyatakan dalam kategori sangat baik, tetapi masih terdapat

indikator yang perlu ditingkatkan khususnya dalam fleksibilitas waktu kerja. Oleh sebab itu, organisasi dapat memanfaatkan teknologi digital untuk memantau dan mengelola jadwal kerja serta absensi secara *real-time* yang memungkinkan monitoring yang lebih akurat sehingga mendukung terwujudnya *work life balance* yang optimal bagi karyawan.

b. Memperkuat Program Pengembangan Karier Yang Terstruktur

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian, diketahui bahwa aspek pelatihan, pengalaman kerja yang lebih luas, dan kebijakan kompensasi belum sepenuhnya memuaskan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan berbasis praktik langsung yang berkelanjutan. Pelatihan praktikal memungkinkan karyawan untuk memperoleh keterampilan yang aplikatif dan relevan dengan tugasnya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

c. Mengoptimalkan Dukungan Organisasi Yang Berorientasi Pada Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan beberapa aspek masih perlu untuk ditingkatkan seperti halnya perhatian terhadap nilai pribadi, kepuasan kerja secara umum, dan suasana kerja belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif dengan memperbanyak aktivitas yang membangun kebersamaan dan juga memberikan ruang bagi

karyawan menyampaikan aspirasi dan keluhan melalui survei anonim secara berkala.

d. Mengembangkan Komitmen Normatif Karyawan

Dari hasil jawaban kuesioner, diketahui bahwa komitmen normatif masih perlu diperkuat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menanamkan nilai-nilai tanggung jawab moral melalui program kampanye internal untuk membangun rasa bangga terhadap organisasi serta meningkatkan program apresiasi kepada mereka yang menunjukkan dedikasi dan loyalitas tinggi.

2. Penelitian ini hanya dilakukan dalam ruang lingkup karyawan yang bekerja di perhotelan, sehingga untuk penelitian selanjutnya, boleh melakukan pengembangan dari penelitian ini pada industri lainnya dengan mempertimbangkan variabel lain seperti *employee resilience*, *psychological safety*, atau *work passion* untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) serta mengaplikasikan teori-teori lain berkaitan dengan *human resources management* agar mampu menangkap perubahan dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu dan memperkuat validitas temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Abet, Z., Mohd Anuar, M. A., Arshad, M. M., & Ismail, I. A. (2024). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees: The moderation effect of organizational commitment. *Heliyon*, 10(1), e23087. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23087>
- Alfianto, R. S., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 48–56.
- Ali, B. J., Gardi, B., Othman, B. J., Ahmed, S. A., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Aziz, H. M., Sabir, B. Y., Sorguli, S., & Anwar, G. (2021). Hotel Service Quality: The Impact of Service Quality on Customer Satisfaction in Hospitality. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 14–28. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3.2>
- Aliddin, L. A., Syaifuddin, D. T., Montundu, Y., & Marlina, S. (2024). The Impact of Perceived Organizational Support and Social Support on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(2), 253–273. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d5038.119420>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2019). Organizational Commitment. In *Work Orientations* (pp. 124–146). <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Work-Life Balance Karyawan Generasi Z di Perusahaan XYZ. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 188–196.
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). Effect of Organizational Commitment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance (Study at PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88.

<https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>

- Anjum, S., & Prasad, K. (2023). Effect of Perceived Organizational Support and Supervisor Support on Employee Engagement: A Study on SMEs in Gujarat. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 22(3), 66.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2022). Correlation Between Organizational Commitment and Employee Performance When Working from Home During the Covid-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*, 2021(ICoPsy 2021), 55–66. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i1.10200>
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rustiarini, N. W. (2022). Employee loyalty during slowdown of Covid-19: Do satisfaction and trust matter? *International Journal of Tourism Cities*, 8(1), 223–243. <https://doi.org/10.1108/IJTC-03-2021-0036>
- Arsawan, I. W. E., Soares, A. da C., Kelen, P. B., & Ximenes, M. (2023). The Relationship between Career Development and Employee Performance: Work Motivation as a Mediator. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 155–173. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.173>
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru madrasah aliyah negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21–33.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Badru, A. F., Karadas, G., Olugbade, O. A., & Hassanie, S. (2024). Can employees' trust their supervisor? The role of high-performance work systems and stewardship climate on employee voice. *Heliyon*, 10(19), e37795. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37795>
- Bae, S. (2023). Evaluating hospitality employees' various relationships and the effects on organizational commitment. *International Hospitality Review*, 37(2), 202–218. <https://doi.org/10.1108/ihr-01-2021-0005>
- Balushi, A. K. Al, Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. In *PLoS ONE* (Vol. 17, Issue 5 May). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Blau, P. M. (1964). Power and Exchange in Social Life. In *International Journal of Business and Social Science*.
- Budiarta, I. W., Santika, I. P., & Mustika, I. K. (2024). *The Influence of Digital*

Leadership Style and Career Development on Employee Performance through Organizational Commitment (Study at the General Election Commission of Bali Province). 4(5).

- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>
- Chen, C., Song, H., Wang, D., & Wang, B. (2025). How does perceived organisational support restrain social loafing of employees? The mediating role of self-efficacy and entrepreneurial bricolage. *Journal of Innovation and Knowledge*, 10(1), 100634. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100634>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). A Mixed-Method Approach. In *Writing Center Talk over Time*. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- da Silva, L. B. P., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F. T., Leitão, P., Mosconi, E., de Resende, L. M. M., & Yoshino, R. T. (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers & Industrial Engineering*, 168, 108111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>
- Dong, Y., & Hon, A. H. Y. (2025). What makes employees provide quality service? The role of employee customer-oriented perspective taking. *International Journal of Hospitality Management*, 125, 104016. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104016>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Falah, M. R., Rahmadani, R., Azzahra, N., & Yanti, E. D. (2025). KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP INOVASI DAN TEMPAT KERJA (Studi Kasus : Cafe Masbrow). *Jurnal Kajian Ilmiah Interdisipliner*, 9(1), 151–160.
- Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 717–732. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>
- Fikri, M., Utomo, K. W., & Hidayah, Z. (2024). *Optimization Employee Performance Through Role Work Life Balance And Work Environment*. 5(5), 5008–5023.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A

Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>

Galanis, P., Moisoglou, I., Papathanasiou, I. V., Malliarou, M., Katsiroumpa, A., Vraika, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Primary health care (PHC) is a model of health care that aims to improve the health and well-being of people in their communities. It focuses on providing accessible, continuous, and coordinated care that meets people's needs throughout their lives. *Healthcare*, 12(4), 1–13.

Giday, D. G., & P, E. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 77–92.
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.

Haliansyah, Saluy, A. B., Kasmir, & Nurhayati, M. (2024). Career Development Strategies in Maintaining Turnover Intention Through Organizational Commitment | Vloga organizacijske zavezanosti pri karierni rasti in nameri odhoda zaposlenih v javnem sektorju. *Organizacija*, 57(3), 238–248.
<https://doi.org/10.2478/orga-2024-00>

Hamid, N., Hakim, A. A. A. A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16>

Handayani, S. P., Azhmy, M. F., & Aditi, B. (2022). Organizational Commitment Viewed from Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, and Career Development Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Global Indonesia Asia Sejahtera Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 5(2), 87–96.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.12>

Haq., R. A. N., Hafizah., A. S. S., & Desri., S. (2025). Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi. In *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* (Vol. 2, Issue 2).
<https://doi.org/10.24269/ajbe.v2i2.833>

Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life

- balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2021). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Jeong, Y., & Kim, M. (2022). Effects of perceived organizational support and perceived organizational politics on organizational performance: Mediating role of differential treatment. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 190–199. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.08.002>
- Joshi, P. R. (2024). Model for Work-Life Balance: Integrating Theory and Research. *SP Swag: Sudur Pashchim Wisdom of Academic Gentry Journal*, 1(1), 11–26. <https://doi.org/10.69476/sdpr.2024.v01i01.002>
- Kao, J. C., Cho, C. C., & Kao, R. H. (2023). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior—A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate. *Frontiers in Psychology*, 14(February), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082130>
- Karneli, O., & Nasution, N. N. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 376–385. <https://jipeds.org/index.php/JSE>
- Khaerunnisa, A. (2025). *Work-Life Balance and Work Flexibility as Predictors of Employee Performance : The Mediating Role of Organizational Commitment in*

Start-Up Employees in South Jakarta. 6(3), 2470–2479.

- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Jung, S. H., Cho, D., Lee, H. K., & Lee, S. M. (2016). Cross-Cultural Validation of the Career Growth Scale for Korean Employees. *Journal of Career Development*, 43(1), 26–36. <https://doi.org/10.1177/0894845314568310>
- Knezović, E., & Greda, N. (2021). Career development and affective commitment: a comparative study of family and nonfamily businesses. *Journal of Family Business Management*, 11(4), 462–478. <https://doi.org/10.1108/JFBM-04-2020-0033>
- Kuralová, K., Zychová, K., Kvasničková Stanislavská, L., Pilařová, L., & Pilař, L. (2024). Work-life balance Twitter insights: A social media analysis before and after COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 10(13). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33388>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Laura, R., Wahyu, A., & Saptano, A. (2021). Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5091470>
- Liaquat, M., Ahmed, G., Ismail, H., Ul Ain, Q., Irshad, S., Sadaf Izhar, S., & Tariq Mughal, M. (2024). Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance. *Research in Globalization*, 8(November 2023), 100180. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100180>
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Marsyanda, E. O., & Rozaq, K. (2021). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 607–621.
- Meira, J. V. de S., & Hancer, M. (2021). Using the social exchange theory to explore the employee-organization relationship in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 670–692. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2020-0538>
- Mohaimen, M. A., Mahmud, I., Hassan, M. S., Amin, M. Bin, & Roy, S. K. (2025). Unveiling HRM dynamics through PLS model: The moderating roles of self-

- efficacy and organizational commitment in work engagement and talent turnover intention. *Social Sciences and Humanities Open*, 11(February), 101327. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101327>
- Mohsin, A., Brochado, A., & Rodrigues, H. (2023). Mind the gap: a critical reflection on hotel employee turnover. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(7), 2481–2495. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2022-0295>
- Musafir. (2021). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Komitmen Organisasi pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 3(1), 2021. <https://jtebr.unisan.ac.id>
- Na'imah, T., Tjahjono, H. K., & Madjid, A. (2023). Workplace Well-Being: The Roles of Perceived Organizational Support, Organizational Justice and Workplace Spirituality. *Quality - Access to Success*, 24(193), 257–267. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.29>
- Nassani, A. A., Badshah, W., Grigorescu, A., Cozorici, A. N., Yousaf, Z., & Zhan, X. (2024). Participatory leadership and supportive organisational culture Panacea for job satisfaction regulatory role of work-life balance. *Heliyon*, 10(16), e36043. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36043>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Noesgaard, M. S., & Jørgensen, F. (2024). Building organizational commitment through cognitive and relational job crafting. *European Management Journal*, 42(3), 348–357. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002>
- Nuevo, A. M. (2023). Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees. *Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality*, 33, 33–44. <https://doi.org/10.55529/jsrth.33.33.44>
- Nuraini, Rahmawati, I., & Julientia, M. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 33–45.
- Ovalia, O., Sutaryana, O., & Ma'ruf, F. (2024). Increasing Employees Performance Through the Use of Information Technology, Work-Life Balance and Employee Engagement. 5(3), 191–206. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Panggabean, Y. C., & Simanjutak, M. (2024). ANALISIS KUANTITATIF PENGARUH ELEMEN SOSIAL SERVISCAPE TERHADAP LOYALITAS

PELANGGAN PADA KFC BALIGE. *Jurnal Spektrum Ekonomi*, 7(12), 290–303.

- Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Leader-Member Exchanges, Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 461. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.773>
- Prihantoro, N., Supriyono, & Sunarno, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kanwil Jawa Tengah. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 431–440. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1205>
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). the Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Puspitawati, N. M. D., Atmaja, N. P. C. D., Ernawatiningsih, N. P. L., Salain, P. P. P., & JS, I. P. W. D. (2025). *Unlocking success : The mediating power of organizational commitment and job satisfaction between work-life balance and employee performance*. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.36](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.36)
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2023). Psychological Empowerment and Psychological Well-Being as Job Performance Mediators. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 127–141. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.372>
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349.
- Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Ratnasari, D., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 267–281. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/2710>
- Rawat, A., Nadavulakere, S., Isenhour, L., & McEnery, J. (2024). Career enhancement strategies, supportive work relationships and subjective career success: the moderating role of family–work conflict. *Career Development*

International, 29(4), 421–433. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-06-2023-0160>

- Rosid, A., Muzdalifah, L., & Ilhama Qurratu'aini, N. (2024). The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance. *Greenomika*, 5(2), 198–205. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10>
- Sadikin, M. R., & Putri, W. (2024). *Enhancing Employee Performance Through Motivation and Career Development*. 9(1), 117–127.
- Salsabila, T. Da, Helina, E., & Toto. (2021). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 3(4), 123–136.
- Sandi, M., & Tuti, M. (2022). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi di Hotel Borobudur Jakarta). *Human Capital Development*, 9(2). <https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/view/2299%0Ahttps://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/download/2299/1584>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Vol. 34, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Senayah, W. K., & Biney-Aidoo, V. (2024). Antecedents of turnover intentions and organizational commitment of workers in the apparel industry: The moderating effect of creative behavior and instrumental readiness. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(May), 101119. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101119>
- Shanker, A., & Kaushal, S. K. (2022). Workers work–life balance should be a Human Resource priority. *Management Insight - the Journal of Incisive Analysers*, 18(01), 1–4. <https://doi.org/10.21844/mijia.18.1.7>
- Shi, Y., & Cao, M. (2022). High Commitment Work System and Employee Proactive Behavior: The Mediating Roles of Self-Efficiency and Career Development Prospect. *Frontiers in Psychology*, 13(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.802546>
- Simangunsong, R., Nauli, M., Depari, O. A., Nauli, H., & Tarigan, M. I. B. (2025). Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Dalam Msdm : Analisis Literatur Terhadap Pengaruhnya Pada. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(6), 953–970.
- Siraj, N., & Hågen, I. (2023). Performance management system and its role for

- employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, 9(11).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21819>
- Sojanah, J., Juliana, J., Sari, A. P., Zazali Putra, M. P., Mulyana, D., Nafiana, D., & Inomjon, Q. (2025). The Influence of Employee Engagement on Employee Performance is Mediated by Organizational Commitment. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10, 177–187.
- Sorn, M. K., Fienena, A. R. L., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention. *OALib*, 10(07), 1–14. <https://doi.org/10.4236/oalib.1110394>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
<https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- 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>
- Suprayitno, D., & Hermawan, E. (2022). The Effect of Organizational Climate and Competence on the Performance of PT. Saharjo Enam Sembilan. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 11(8), 771–779.
<https://doi.org/10.21275/sr22812122452>
- Syah, O. A. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT . X *Correlation Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment on Employee 's of PT . X Abstrak*. 11(02), 691–704.
- Szczudli, A. (2024). The Work-Life Balance of Public Sector Employees in Poland in the Context of Available Legal Regulations. 1(1), 0–2.
<https://doi.org/10.15678/PG.2024.67.1.02>
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024). Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 2(2), 629–647.
- Thao, P. K., Phuong, N. N. D., Phuc, V. T., & Huan, N. H. (2024). Organizational commitment and its impact on employee performance in the water supply industry: Dataset from Vietnamese state-owned enterprises. *Data in Brief*, 52.

<https://doi.org/10.1016/j.dib.2024.110029>

- Turek, D., Klein, H. J., & Wojtczuk-Turek, A. (2024). Overcoming organizational constraints: The role of organizational commitment and job crafting in relation to employee performance. *European Management Journal*, 42(6), 944–956. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.12.001>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Widodo, D. S., & Maghfuriyah, A. (2024). Factors Affecting the Performance of Generation Z Workforce Employees: Analysis of Work Life Balance, Leadership Style and Organizational Culture. ... *Journal of Economics, Finance* ..., 5(3), 1489–1501. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=27213021&AN=178871151&h=OlcUdAVO%2FpnLTWD2no8yp17L0bbWfjDFqE%2B60Lg8W8QMARUynaCqHhfeHT7X1mSBPjKw0bQemmV%2BXaguglMztw%3D%3D&crl=c>
- Yolanda, P., Widian, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yoyano, I. V., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2842–2851. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1741>
- Zhang, S., Huang, W., & Li, H. (2023). Perceived organizational support and occupational commitment: A study among male kindergarten teachers. *Heliyon*, 9(9), e20369. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20369>
- Zheng, C., Wu, J., & Zhao, X. (2022). How could hospitality employees survive? The individual costs, career decisions and autonomy support of furlough strategies in a crisis. *International Journal of Hospitality Management*, 106, 103279. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103279>
- Zhong, Y. (2024). *Organizational Commitment Strategies to Improve Employees*. 0, 93–98. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/119/20242358>