

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Komitmen Organisasi

Ilham Akbar Ashari¹, Siti Marwati², Desi Maola Ayu Saputri³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Hukum, Universitas Bima Sakapenta Kota Tegal, Indonesia

E-mail: ilhamakbarashari532@gmail.com, marwaubisa79@gmail.com, desi.lala01@gmail.com

Article History:

Received: 15 Desember 2025

Revised: 01 Januari 2026

Accepted: 10 Januari 2026

Keywords: Kepuasan Kerja,
Keseimbangan Kehidupan
Kerja, Komitmen Organisasi

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap komitmen organisasi. Di era globalisasi ini, organisasi memiliki peran penting untuk memahami apakah loyalitas dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keberadaan kedua faktor tersebut. Berbagai penelitian relevan yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir dianalisis dalam penelitian ini berdasarkan pendekatan tinjauan pustaka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan, dalam korelasinya antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen, kepuasan kerja dapat bertindak sebagai mediator. Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi cenderung ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kami mengantisipasi bahwa penelitian ini akan membantu manajemen dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan komitmen karyawan di masa mendatang.

PENDAHULUAN

Transformasi pada lingkungan bisnis yang berlangsung di era globalisasi sekarang ini, membuat organisasi dituntut untuk mampu bersikap adaptif. Salah satu faktor krusial yang dapat memengaruhi kinerja organisasi yakni kepuasan kerja karyawan. Bukan hanya secara langsung berkenaan dengan produktivitas, kepuasan kerja juga bisa memengaruhi komitmen suatu organisasi. Pada konteks ini, isu krusial yang semakin mendapatkan perhatian serta kerap diperbincangkan yakni keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja (*work-life balance*). Ketidakpuasan dalam aspek ini dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, hingga pada akhirnya komitmen yang karyawan miliki atas organisasinya.

Berlandaskan penelitian yang Alfianto & Hadi (2024), laksanakan, pengaruh signifikan positif mampu diberikan *work-life balance* atas komitmen organisasi, serta *work-life balance* atas komitmen organisasi dapat dimediasi pengaruhnya dengan kepuasan kerja. Hasil temuan tersebut selaras akan temuan lainnya yang memperlihatkan ketika perusahaan mampu memastikan karyawannya dapat mengimplementasikan secara baik *work-life balance*, kepuasan akan bisa karyawan rasakan serta loyalitas juga dapat tercipta untuk tetap bekerja pada lingkungan

perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan yang mengabaikan *work-life balance* bisa berisiko kehilangan seorang karyawan yang mempunyai komitmen.

Menariknya, penelitian yang Sari et al. (2025) dilaksanakan pada Rumah Sakit Erni Medika Jambi memperlihatkan jika baik kepuasan kerja maupun *work-life balance* mampu memengaruhi secara signifikan positif atas komitmen organisasi. Ditemukan jika 53.9% ragam (varians) dalam komitmen organisasi dapat dideskripsikan oleh kedua faktor ini. Kehidupan pribadi serta tanggung jawab pekerjaan yang mampu diseimbangkan oleh karyawan, mempunyai kecenderungan yang lebih kuat pada keterikatan emosional serta tingginya loyalitas terhadap organisasi. Temuan ini memperkuat pentingnya implementasi kebijakan *work-life balance* yang terstruktur serta peningkatan kepuasan kerja guna memperkuat komitmen karyawan.

Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya terlihat dari perspektif kepuasan individu, tetapi juga dari hasil yang lebih luas untuk organisasi secara keseluruhan. Perusahaan mampu melihat peningkatan dalam produktivitas, pengurangan tingkat absensi, serta penurunan perputaran karyawan melalui penciptaan suasana yang mendukung dalam lingkungan kerja. Karyawan yang merasa didukung untuk mengatur waktu dan tanggung jawab mereka cenderung lebih enggan untuk berpindah pekerjaan, sehingga meminimalisasi biaya berkenaan dengan pelatihan maupun perekrutan karyawan baru.

Lingkungan kerja yang mampu diciptakan organisasi dengan menawarkan *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun motivasi para karyawannya. Aset vital dari suatu organisasi yakni terdapat pada sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karenanya, mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi tidak hanya relevan tetapi juga sangat penting bagi perkembangan organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Bermakna sebagai respons emosional maupun kognitif yang karyawan miliki atas pekerjaannya, dimana mampu menggambarkan seberapa jauh kepuasan yang individu rasakan akan berbagai hal berkenaan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja terdiri dari berbagai komponen, termasuk relasi dengan para rekan kerja, gaji, serta secara keseluruhan kondisi kerja yang dirasakan atau dihadapi karyawan.

Pada penelitian yang Sari et al. (2025) jalankan, ditemukan jika komitmen organisasi yang terbentuk pada diri karyawan di Rumah Sakit Erni Medika Jambi didukung oleh peran krusial kepuasan kerja. Temuan penelitian memperlihatkan jika kepuasan yang dirasakan karyawan akan lingkungan kerjanya, termasuk gaji dan hubungan antar kolega, memperlihatkan kecenderungan yang lebih tinggi pada komitmen atas organisasi.

Tingginya taraf kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan, serta mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi (Ellys and Ie, 2020). Pengakuan yang didapatkan karyawan serta merasa dihargai secara pantas oleh atasan membuatnya berkomitmen untuk tetap bersatu dalam organisasi. Hal ini dipertegas oleh Handayani and Mardiana (2021), yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator penting yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Dalam konteks rumah sakit, di mana layanan kesehatan harus diberikan dengan baik, kepuasan kerja menjadi semakin krusial (Anggraini and Susanto, 2022). Komitmen afektif lebih mungkin diperlihatkan oleh karyawan yang merasakan kepuasan kerja, sebab krusial bagi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan keberlangsungan organisasi.

Work-Life Balance

Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui peran krusial keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Penelitian oleh Surya and Riana (2023), menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan adanya dukungan untuk menciptakan keseimbangan dalam hidup mereka cenderung lebih terikat pada organisasi. *Work-life balance* yang baik dimiliki karyawan, akan merasa lebih dihargai serta sebagai hasilnya, meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan maupun nilai-nilai organisasi.

Work-life balance dimaknakan sebagai keadaan yang dirasakan individu karena mempunyai kapabilitas untuk mengatur efektivitas waktu serta energi antara kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan. Berlandaskan pendapat Lukmiati (2020), *work-life balance* meliputi keseimbangan peraturan waktu yang mana kehidupan pribadi serta pekerjaan tidak saling bertentangan. Keseimbangan tersebut bersifat krusial guna meningkatkan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan serta menjaga kesehatan fisik maupun mental.

Dampak yang signifikan bagi karyawan serta organisasi dapat didukung melalui implementasi *work-life balance* yang baik. Penelitian yang dilaksanakan Millenia and Masman (2024) memperlihatkan jika kepuasan kerja yang tinggi serta derajat stres yang rendah cenderung dapat dirasakan oleh karyawan yang memiliki kemampuan dalam menyelaraskan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Keadaan tersebut mampu mewujudkan produktivitas karyawan yang lebih baik serta inisiatif untuk terlibat dalam suatu pekerjaan, dimana pada akhirnya mendukung perkembangan organisasi.

Dalam hal kesehatan mental, fungsi dari *work-life balance* yakni sebagai *buffer* atas stres yang dihasilkan oleh tuntutan pekerjaan. Sebuah penelitian oleh Bashir, B., & Gani (2021) menyoroti bahwa karyawan dengan kadar stres tinggi mampu memengaruhi secara negatif kesehatan mental, memengaruhi kesejahteraan, maupun produktivitas mereka. Oleh karenanya, lingkungan kerja yang dapat menunjang terciptanya keseimbangan kehidupan kerja sangat krusial untuk diwujudkan guna memelihara kesehatan emosional serta mental karyawan, sehingga dapat berkontribusi secara optimal.

Kinerja individu dalam suatu organisasi amat terpengaruh oleh kondisi kerja yang mendukung keselarasan antara kehidupan pribadi serta pekerjaan. Hamdani, Kurnaeli, and Ridwan (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dalam menciptakan *work-life balance* tidak hanya lebih puas akan pekerjaannya, melainkan cenderung semakin inovatif serta kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya, perusahaan yang menerapkan kebijakan *work-life balance* secara positif mampu melihat kemajuan terkait kinerja maupun produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan *literature review* diadopsi pada penelitian ini. Tujuan dari pendekatan ini yakni guna mengkaji serta meninjau sejumlah hasil temuan penelitian terdahulu yang relevan akan topik bahasan Komitmen Organisasi, *Work-Life Balance*, serta Kepuasan Kerja. Melalui cara ini, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan temuan-temuan serta menyimpulkan hubungan antara variabel-variabel tersebut berdasarkan bukti empiris yang ada.

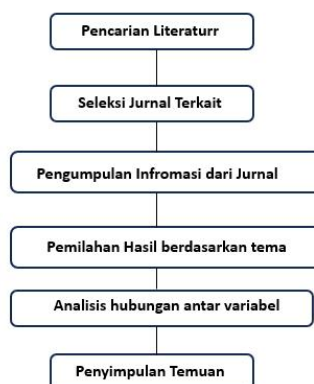
Data dalam penelitian ini berasal dari beberapa artikel ilmiah maupun jurnal akademik yang selama lima tahun terakhir dipublikasikan. Kriteria yang ditetapkan dalam menentukan sumber data antara lain: (1) Jurnal yang terakreditasi dan terindeks secara internasional; (2) Penelitian yang membahas terkait korelasi antara komitmen organisasi, *work-life balance*,

maupun kepuasan kerja; serta (3) Artikel yang menyediakan data empiris guna mendukung analisis pada penelitian ini.

Tahapan yang dilaksanakan sebagai prosedur penghimpunan data diantaranya yakni: (1) Penelusuran Literatur: Melaksanakan penelusuran artikel terkait melalui *database* akademis, seperti JSTOR, Google Scholar, ataupun sebagainya; (2) Seleksi Jurnal: Menentukan artikel yang memenuhi kriteria relevansi dan waktu publikasi; serta (3) Pengumpulan Informasi: Mengumpulkan informasi yang relevan dari seluruh jurnal yang sudah diperoleh, termasuk hasil penelitian, metodologi, maupun kesimpulan.

Pelaksanaan analisis melalui: Mengelompokkan hasil penelitian yang relevan ke dalam tema-tema yang berbeda, menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti berdasarkan hasil-hasil penelitian yang ditemukan dalam literatur, dan menyimpulkan pandangan yang konsisten terkait pengaruh kepuasan kerja dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, serta mengidentifikasi kekurangan dalam penelitian sebelumnya.

Berikut langkah-langkah penelitiannya:



Gambar 1. Diagram Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan akan pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi kepuasan kerja dilaksanakan pada penelitian ini. Tabel berikut mencakup ringkasan dari lima jurnal yang ditetapkan pada penelitian ini sebagai landasan analisis. Tabel ini bertujuan guna memberikan gambaran komparatif tentang bukti empiris yang mendasari hubungan yang diteliti, sehingga dapat mengedukasi pembaca mengenai konteks dan relevansi penelitian ini dalam memperkuat argumentasi mengenai pentingnya *work-life balance* maupun kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Tabel 1. Hasil Literature Review

Judul Jurnal	Nama Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
“Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja”	Jurnal Ilmu Manajemen	Rizeta Septiana Alfianto, Hafid Kholidi Hadi	2024	Secara signifikan positif, <i>work-life balance</i> mampu memengaruhi komitmen organisasi, <i>work-life balance</i> secara signifikan positif memengaruhi kepuasan kerja,

				secara signifikan positif kepuasan kerja dapat memengaruhi komitmen organisasi, serta pengaruh yang ditimbulkan <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi mampu dimediasi oleh kepuasan kerja.
“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Worklife Balance</i>) dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi”	Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis	Dita Febriana Sari, Bayu Wahyudi, Yen Efawati	2025	Pengaruh secara signifikan positif dimiliki <i>work-life balance</i> (kesimbangan kehidupan kerja) terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi, baik secara parsial maupun simultan.
“Peran Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> Dan Komitmen Organisasional”	Forum Ilmiah	Lista Meria, Nina Nurhasanah, Saukani	2021	Komitmen organisasional serta kepuasan kerja dapat mengalami peningkatan melalui tingginya <i>work-life balance</i> . Sementara, komitmen organisasional akan meningkat dengan tingginya taraf kepuasan kerja. Selanjutnya, <i>work-life balance</i> mampu memengaruhi komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja.
“Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada CV Multi Agro Sarana”	Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis	Sweethenia Syelvy, Andhika Mochamad Siddiq	2024	Taraf keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, maupun <i>work-life balance</i> dianggap cukup baik. Oleh karenanya, mampu ditarik simpulan jika dampak secara signifikan positif mampu diberikan <i>work-life balance</i> atas kepuasan karyawan, dampak signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan juga mampu didukung oleh <i>work-life balance</i> , serta keterlibatan karyawan dapat dipengaruhi <i>work-life balance</i> melalui mediasi kepuasan kerja.
“Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur	Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi	Achmad Fauzi, Erlin Sulistianingsih, Khoirunisa Rahmadanti, Nurul Aulia	2022	1) Komitmen mampu memengaruhi produktivitas kerja karyawan; 2) Kepuasan kerja mampu memengaruhi produktivitas kerja karyawan; serta

Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”		Hanifah, Sherly Melynda Putri, Widianti Tria Nabila		3) Secara simultan, komitmen serta kepuasan kerja mampu memengaruhi produktivitas kerja karyawan.
--	--	---	--	---

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Beberapa penelitian memperlihatkan jika pengaruh secara signifikan dimiliki kepuasan kerja atas komitmen organisasi. Pada penelitian yang Sari et al. (2025) jalankan, ditemukan jika peningkatan komitmen organisasi karyawan didukung oleh kontribusi kepuasan kerja di Rumah Sakit Erni Medika Jambi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa karyawan yang mempunyai rasa kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan, menandakan adanya komitmen lebih tinggi pada organisasinya.

Kepuasan kerja bukan hanya secara langsung memengaruhi komitmen organisasi, melainkan bertindak pula sebagai mediator. Artinya, korelasi antara sejumlah faktor lainnya dengan komitmen organisasi mampu diperkuat melalui peningkatan kepuasan kerja. Keadaan tersebut memperlihatkan apabila rasa puas mampu diperoleh karyawan, mereka mungkin akan bersikap lebih loyal terhadap organisasi. Pengaruh signifikan juga dimiliki kepuasan kerja atas produktivitas kerja. Kepuasan yang dirasakan karyawan, membuatnya cenderung semakin produktif, dimana bukan hanya akan berkontribusi pada komitmen, melainkan pula pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kepuasan kerja menjadi fokus krusial yang perlu ditegaskan sebagai cara dalam mendorong peningkatan komitmen. Kepuasan kerja menjadi faktor utama guna membangun komitmen kerja. Manajer dan pemimpin organisasi harus memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung kepuasan karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk berkomitmen penuh pada visi serta misi organisasi.

Komitmen yang tinggi pada organisasi lebih mungkin diperlihatkan oleh karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, berdampak positif pada keseluruhan kinerja serta produktivitas. Oleh karenanya, strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja sangat krusial bagi organisasi yang ingin mempertahankan karyawan yang berkomitmen dan produktif.

Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh *work-life balance* (WLB) sangat signifikan terhadap komitmen kerja, seperti yang diungkapkan dalam berbagai penelitian. Alfianto and Hadi (2024) menunjukkan bahwa WLB yang baik berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, menandakan adanya keselarasan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Selain itu, fungsi dari kepuasan kerja sebagai mediator bersifat krusial pada korelasi ini. Penelitian yang Meria and Tamzil (2021) laksanakan menggarisbawahi jika WLB yang tinggi bukan hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, melainkan juga dapat secara langsung berkontribusi bagi komitmen organisasi.

Hal ini memperlihatkan jika kepuasan karyawan terhadap keseimbangan ini akan cenderung semakin berkomitmen untuk bekerja. Dampak positif dimiliki *work-life balance* pada partisipasi karyawan. Ketika keseimbangan atau keselarasan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dirasakan oleh karyawan, mereka akan terlibat aktif pada pekerjaannya, dimana mampu memupuk komitmen mereka pada organisasi. Oleh karenanya, hasil-hasil ini menunjukkan bahwa organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap WLB karyawan. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup mampu mewujudkan lingkungan positif bagi karyawan untuk merasa puas, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka. Ini

bukan hanya penting untuk kesejahteraan pribadi, melainkan pula guna mencapai keberhasilan serta kinerja organisasi secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dikaji, mampu ditarik suatu simpulan jika secara signifikan kepuasan kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Melalui pemahaman akan korelasi antara komitmen serta kepuasan kerja, lingkungan kerja yang mendukung dapat diwujudkan oleh organisasi, dimana pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas maupun produktivitas karyawan. Penelitian ini memperlihatkan pula jika fungsi kepuasan kerja sebagai mediator dapat memperkuat korelasi antara WLB serta komitmen organisasi, sehingga mempertegas betapa krusialnya pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja.

Refleksi teoritis berlandaskan temuan penelitian ini memperlihatkan jika sejumlah teori yang berkenaan dengan psikologi kerja serta manajemen sumber daya manusia perlu diintegrasikan dengan praktik-praktik nyata dalam organisasi. Organisasi disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang mampu menunjang WLB, yakni seperti dukungan untuk kesejahteraan mental serta jam kerja yang fleksibel, supaya karyawan mampu meraih keselarasan yang lebih baik antara kehidupan pribadi serta tugas profesional.

Bagi penelitian berikutnya, direkomendasikan untuk mengkaji berbagai faktor lainnya yang mampu memengaruhi komitmen kerja, serta melakukan studi longitudinal untuk memahami bagaimana hubungan ini berkembang dari waktu ke waktu. Penelitian yang lebih mendalam juga dapat dilakukan untuk mengenali perbedaan dampak WLB dan kepuasan kerja di berbagai industri atau demografi karyawan, sehingga organisasi dapat merancang strategi yang lebih tepat sasaran dan adaptif sesuai kebutuhan karyawan mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Alfianto, Rizeta Septiana, and Hafid Kholidi Hadi. 2024. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 12(3):707–19.
- Anggraini, R., and E. Susanto. 2022. "Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 9(1):12–20.
- Bashir, B., & Gani, A. 2021. "Examining Work-Life Balance and Its Impact on Employees' Well-Being." *Journal of Management Development* 40(5):525–41.
- Ellys, and Mei Ie. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan." *Jurnal Manajemen Maranatha* 20(1):75–84.
- Hamdani, N. A., K. Kurnaeli, and R. Ridwan. 2022. "Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Garut." *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2):181–88.
- Handayani, L., and A. Mardiana. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 12(2):89–98.
- Lukmiati, R. 2020. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3(3):46–50.

-
- Meria, Lista, and Fachmi Tamzil. 2021. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan." Pp. 279–90 in *Forum ilmiah*. Vol. 18.
- Millenia, S., and R. R. Masman. 2024. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Oleh Job Satisfaction." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 6(1):108–16.
- Sari, Dita Febriana, Bayu Wahyudi, and Yen Efawati. 2025. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Worklife Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi." *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 5(3):1737–47.
- Surya, I. B. K., and I. G. Riana. 2023. "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Work Life Balance Dengan Komitmen Organisasional Generasi Milenial Pada Hotel Non-Bintang." *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora* 9(1):1–6.