



Peran *Affective Commitment* dalam Memediasi Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Work Life Balance* pada *Job Performance*

Pajrina Nur Aini^{1*}, Desti Ranihusna²

^{1*,2}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri
Semarang, Indonesia

Informasi

Artikel

History of article:
Accepted April 2026
Approved May 2026
Published July 2026

Kata Kunci:
Quality of Work Life,
Work Life Balance, Job
Performance, Affective
Commitment

Abstrak

Kinerja dosen merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas dan keberlanjutan institusi pendidikan tinggi, karena kontribusi langsung terhadap capaian akademik dan institusional. Peningkatan kinerja tidak terlepas dari dukungan organisasi melalui *quality of work life* dan *work life balance*, yang berpotensi memperkuat *affective commitment* dosen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Sampel yang digunakan 100 dosen STIE Semarang dan STIE Bank BPD Jawa Tengah melalui teknik jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan *Partial Least Squares* (PLS) berbantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, baik secara langsung maupun melalui *affective commitment*. Temuan ini menegaskan pentingnya kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan dalam meningkatkan kinerja dosen secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan organisasi yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara strategis dan optimal untuk meningkatkan efisiensi serta produktivitas (Arifin & Rachman Putra, 2020). Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset krusial yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi, sehingga kemampuan dalam merencanakan,

merekrut, mengembangkan, mempertahankan, hingga mengelola keputusan hubungan kerja menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi (Anma *et al.*, 2021; Saputra & Gorda, 2024). Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berorientasi pada administrasi kepegawaian, tetapi juga pada optimalisasi talenta agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Pada akhirnya, keberlanjutan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kewenangan yang diberikan, serta tetap menjunjung hukum dan etika yang berlaku (Nugroho & Permatasari, 2022).

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan keberhasilan organisasi (Alfanssyah *et al.*, 2023). Setiap kebijakan perusahaan pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Haryono & Pamungkas, 2021). Namun, pencapaian kinerja optimal tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung. Salah satu faktor penting adalah *quality of work life*, yang mencerminkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (Setyaningrum & Ekhsan, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin meningkat pula kinerjanya (Handayani & Khairi, 2022; Manda Winda Alamanda *et al.*, 2023). Namun demikian, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh variabel tersebut terhadap *job performance*.

Faktor penting selain *quality of work life*, *work life balance* juga memiliki pengaruh determinan dalam menjaga performa karyawan. Keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu mengurangi tingkat stres, konflik peran, sehingga kondisi tersebut mendukung peningkatan kinerja. Penerapan *work life balance* yang baik juga membantu organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan berbakat (Aruldoss *et al.*, 2021; Felicia *et al.*, 2020; Katili *et al.*, 2021). Beberapa penelitian menyatakan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ahmed *et al.*, 2024; Al-Dossary, 2022), sementara penelitian lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan (Diana *et al.*, 2022; Luthtamy & Ekhsan, 2024).

Faktor penting selain *quality of work life*, *work life balance* juga memiliki pengaruh determinan dalam menjaga performa karyawan. Keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu mengurangi tingkat stres, konflik peran, sehingga kondisi tersebut mendukung peningkatan kinerja. Penerapan *work life balance* yang baik juga membantu organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan berbakat (Aruldoss *et al.*, 2021; Felicia *et al.*, 2020; Katili *et al.*, 2021). Sejumlah studi menunjukkan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap kinerja (María *et al.*, 2021; Setiawan *et al.*, 2025), namun terdapat penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan (Felicia *et al.*, 2020; Oktavia Marsyanda & Rozaq, 2021).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten antara *quality of work life* (QWL) dan *work life balance* (WLB) terhadap *job performance*. Beberapa studi menemukan bahwa QWL dan WLB berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta dimediasi oleh *affective commitment* yang memperkuat hubungan tersebut (Michelin *et al.*, 2024; Saputra & Gorda, 2024). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa *affective commitment* tidak selalu mampu memediasi pengaruh WLB terhadap *job performance* (Udin *et al.*, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada dosen di STIE Semarang dan STIE Bank BPD Jawa Tengah. Pemilihan objek didasarkan pada peran strategis dosen dalam menentukan mutu institusi serta dinamika tuntutan tridharma yang semakin kompleks. Hasil wawancara dengan pimpinan program studi mengindikasikan adanya kendala dalam optimalisasi perencanaan dan efektivitas kerja dosen. Selain itu, data IKDP menunjukkan bahwa meskipun capaian kinerja berada pada katagori baik, beberapa indikator belum mencapai tingkat optimal. Kondisi ini mencerminkan adanya celah antara standar institusi dan realisasi kinerja. Fenomena tersebut, ditambah dengan inkonsistensi temuan penelitian terdahulu, memperkuat urgensi untuk menguji secara empiris pengaruh *quality of work life* dan *work life balance* terhadap kinerja dosen.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Quality of Work Life* pada *Job Performance*

Quality of work life (QWL) merupakan faktor penting dalam meningkatkan *job performance* (Ahmed *et al.*, 2024). Menurut Walton (1973), QWL mencakup pengembangan kemampuan, lingkungan yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, pemenuhan kebutuhan, serta integrasi sosial di tempat kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ahmed *et al.* (2024); Al-Dossary (2022); Manda Winda Alamanda *et al.* (2023); Setyaningrum dan Ekhsan (2021). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, semakin optimal kinerja yang dihasilkan.

H1: *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan pada *Job Performance*

Pengaruh *Work Life Balance* pada *Job Performance*

Work life Balance (WLB) menjadi faktor penting dalam meningkatkan *job performance* (Isse *et al.*, 2018). Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan mengatur waktu secara efektif, menekan tingkat stres, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Saputra & Gorda, 2024). Sejumlah penelitian membuktikan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ahmed *et al.* (2024); María *et al.* (2021); Setiawan *et al.* (2025); Susanto *et al.* (2022).

H2: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan pada *Job Performance*

Pengaruh *Quality of Work Life* pada *Affective Commitment*

Quality of work life (QWL) berperan dalam meningkatkan *affective commitment* melalui pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti kesejahteraan fisik, kenyamanan psikologis, peluang pengembangan diri, dan keseimbangan kerja-kehidupan yang menciptakan pengalaman positif. QWL yang tinggi terbukti memperkuat rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Soroya *et al.*, 2022). Temuan ini didukung oleh Michelin *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*.

H3: *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan pada *Affective Commitment*

Pengaruh *Work Life Balance* pada *Affective Commitment*

Work life balance (WLB) berperan dalam meningkatkan *affective commitment* karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu menciptakan stabilitas psikologis, rasa nyaman, serta persepsi adanya dukungan dari organisasi. Keseimbangan tersebut dapat menekan konflik peran sekaligus menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan (Felicia *et al.*, 2020; Oktavia Marsyanda & Rozaq, 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*, sehingga semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan yang dirasakan, semakin kuat pula keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Saputra & Gorda, 2024; Udin, 2023).

H4: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan pada *Affective Commitment*

Pengaruh *Affective Commitment* pada *Job Performance*

Affective commitment memengaruhi kinerja karyawan karena keterikatan emosional membuat individu merasa menjadi bagian penting dari organisasi serta mendorong untuk memberikan kontribusi secara optimal. Komitmen afektif mencerminkan terpenuhinya kebutuhan karyawan yang berdampak pada peningkatan loyalitas, motivasi intrinsik, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Shao *et al.*, 2022; Udin *et al.*, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fatimah dan Gunawan (2023); Shao *et al.* (2022); Udin *et al.* (2022). Temuan tersebut menegaskan bahwa *affective commitment* menjadi predictor yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

H5: *Affective Commitment* berpengaruh signifikan pada *Job Performance*

Pengaruh *Quality of Work Life* pada *Job Performance* melalui *Affective Commitment*

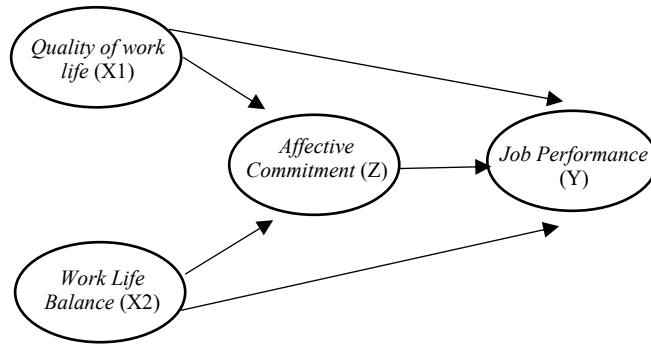
Quality of work life (QWL) dapat meningkatkan *job performance* melalui *affective commitment* karena kualitas kehidupan kerja menjadi landasan psikologis yang memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Diana *et al.*, 2022; Hermanto *et al.*, 2024). Lingkungan kerja yang aman, mendukung terhadap keseimbangan kerja, serta peluang pengembangan diri mencerminkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Soroya *et al.*, 2022). Kondisi tersebut tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga membentuk komitmen afektif yang mendorong karyawan secara sukarela meningkatkan standar kerjanya (Michelin *et al.*, 2024).

H6: *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan pada *Job Performance* melalui *Affective Commitment*

Pengaruh *Work Life Balance* pada *Job Performance* melalui *Affective Commitment*

Work life Balance (WLB) meningkatkan *job performance* melalui *affective commitment* karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menciptakan kondisi yang positif dan memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasi dalam menjaga keseimbangan tersebut menumbuhkan rasa dihargai dan loyal, sehingga mendorong motivasi serta kontribusi optimal karyawan (Saputra & Gorda, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa *affective commitment* dapat memediasi dalam hubungan antara WLB dan kinerja karyawan (Felicia *et al.*, 2020; Udin *et al.*, 2022).

H6: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan pada *Job Performance* melalui *Affective Commitment*



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* (*Google Formulir*) menggunakan skala Likert 1 – 5 kepada dosen STIE Semarang dan STIE Bank BPD Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh, dengan 100 responden. Analisis data mengaplikasikan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) dan didukung oleh *software* SmartPLS 4.0. Peneliti Menyusun instrumen penelitian berdasarkan indikator variabel yang telah teruji pada penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji *Outer Model*

Uji Validitas Konvergen

Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0.7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0.05. Indikator yang menunjukkan nilai *outer loading* kurang dari 0.7 harus dieliminasi dari model penelitian karena tidak memenuhi kriteria kelayakan pengukuran.

Tabel 1. Hasil Validitas *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Kesimpulan
<i>Affective Commitment</i>	AC2	.871	.681	Valid
	AC3	.874		
	AC5	.871		
	AC6	.799		
	AC7	.765		
	AC8	.765		
<i>Job Performance</i>	KJ1	.759	.1909	Valid
	KJ2	.817		
	KJ3	.786		
	KJ4	.784		
	KJ5	.804		
	KJ6	.769		
	KJ7	.853	.644	Valid
	KJ9	.855		
	KJ10	.807		
	KJ14	.793		
	KJ16	.837		
	KJ17	.794		
	KJ18	.765		
<i>Quality of Work Life</i>	QWL1	.722	.624	Valid
	QWL2	.808		
	QWL3	.805		
	QWL4	.788		
	QWL5	.787		
	QWL6	.830		
	QWL7	.851		
	QWL8	.764		
	QWL9	.800		
	QWL11	.711		
	QWL12	.722		
	QWL15	.797		
	QWL16	.759		
	QWL17	.850		
<i>Work Life Balance</i>	WLB2	.763	.654	Valid
	WLB3	.854		
	WLB5	.808		
	WLB6	.855		
	WLB7	.740		
	WLB8	.850		
	WLB9	.829		
	WLB10	.827		
	WLB11	.821		
	WLB12	.765		

WLB13	.848
WLB14	.775
WLB15	.797
WLB16	.787
WLB17	.804

Sumber: Data yang diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid setelah peneliti melakukan proses running kedua. Temuan tersebut menegaskan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Validitas Deskriminan

Uji validitas deskriminan dievaluasi berdasarkan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memiliki validitas deskriminan yang baik apabila nilai *cross loading* pada konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada konstruk variabel lainnya.

Tabel 2. *Cross Loading*

Item Pertanyaan	<i>Affective Commitment</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Work Life Balance</i>	Keterangan
AC2	.911	.617	.364	.450	Valid
AC3	.909	.608	.366	.446	
AC5	.907	.602	.354	.441	
AC6	.775	.734	.385	.614	
AC7	.757	.692	.417	.542	
KJ1	.523	.759	.462	.572	Valid
KJ10	.621	.807	.444	.648	
KJ14	.691	.794	.378	.629	
KJ16	.665	.836	.407	.585	
KJ17	.565	.793	.420	.659	
KJ18	.517	.765	.471	.577	
KJ2	.680	.818	.415	.645	
KJ3	.590	.785	.354	.669	
KJ4	.542	.784	.446	.563	
KJ5	.698	.804	.559	.681	
KJ6	.640	.769	.435	.606	
KJ7	.681	.853	.428	.604	
KJ9	.633	.855	.493	.674	
QWL1	.296	.362	.723	.328	Valid
QWL1	.234	.356	.710	.311	
1	.368	.417	.773	.365	
	.463	.447	.798	.402	

QWL1	.279	.382	.759	.387
2	.464	.476	.851	.452
QWL1	.297	.422	.807	.441
5	.312	.423	.804	.407
QWL1	.251	.421	.787	.398
6	.397	.507	.786	.474
QWL1	.302	.418	.829	.387
7	.464	.513	.852	.498
QWL2	.381	.430	.765	.431
QWL3	.316	.422	.799	.423
QWL4				
QWL5				
QWL6				
QWL7				
QWL8				
QWL9				
WLB10	.456	.579	.354	.827
WLB11	.399	.594	.320	.821
WLB12	.487	.592	.459	.765
WLB13	.491	.680	.441	.847
WLB14	.462	.622	.427	.774
WLB15	.550	.684	.448	.797
WLB16	.409	.584	.391	.787
WLB17	.470	.667	.376	.804
WLB2	.499	.592	.473	.763
WLB3	.484	.620	.427	.854
WLB5	.541	.597	.445	.809
WLB6	.467	.620	.429	.855
WLB7	.471	.664	.351	.740
WLB8	.559	.641	.453	.850
WLB9	.468	.692	.507	.829

Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, korelasi antar konstruk dalam model ditunjukkan oleh nilai *cross loading*, di mana setiap indikator memiliki nilai yang lebih tinggi pada variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas deskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 dan nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0.7.

Tabel 3. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	0.954	0.959	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0.962	0.966	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0.954	0.959	Reliabel
<i>Affective Commitment</i>	0.906	0.931	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0.6 dan nilai *Composite Reliability* di atas 0.7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tergolong reliabel dan merupakan alat ukur yang konsisten.

Uji *Inner Model*

Goodnes of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) dibagi menjadi tiga katagori, yaitu kecil (0.1), sedang (0.25) dan besar (0.36). Nilai GoF dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{AVE + R^2} \\
 &= \sqrt{0.651 + 0.613} \\
 &= 0.632
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai *Goodness of Fit* (GoF) sebesar 0.632. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai *Goodness of Fit* yang diperoleh termasuk ke dalam katagori besar.

Effect Size (f²)

Effect size digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen. Apabila nilai $f^2 > 0$, maka variabel laten tersebut dinyatakan memiliki *effect size*. Terdapat tiga katagori dalam menilai f^2 , yaitu kecil (0.02), sedang (0.15), dan kuat (0.35)

Tabel 4. Nilai *Effect Size (F-Square)*

Variabel	<i>F-square</i>	Keterangan
<i>Affective Commitment > Job Performance</i>	0.794	Kuat
<i>Quality of Work Life > Job Performance</i>	0.030	Lemah
<i>Quality of Work Life > Affective Commitment</i>	0.046	Lemah
<i>Work Life Balance > Job Performance</i>	0.404	Kuat
<i>Work Life Balance > Affective Commitment</i>	0.367	Kuat
Rata - rata	0.328	Sedang

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil perhitungan *effect size* menunjukkan bahwa rata-rata nilai dalam model penelitian sebesar 0.328. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh antarvariabel dalam model penelitian termasuk dalam katagori sedang.

Predictive Relevance (Q^2)

Uji *Predictive Relevance* (Q^2) digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai *Q-square* menunjukkan sejauh mana model memiliki relevansi prediktif yang memadai.

Tabel 5. Nilai *Effect Size* Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	Q^2 Predict
<i>Affective Commitment</i> (Z)	0.246
<i>Job Performance</i> (Y)	0.475

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, nilai Q^2 untuk *affective commitment* sebesar 0.246 dan *job performance* sebesar 0.475. Karena kedua nilai $Q^2 > 0$, maka model memiliki *predictive relevance* yang baik dan mampu memprediksi variabel endogen secara memadai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dibagi menjadi tiga katagori, yaitu lemah (0.02), sedang (0.15), dan moderat (0.35).

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Variabel	<i>R-sqaure</i>
<i>Affective Commitment</i> (Z)	0.429
<i>Job Performance</i> (Y)	0.797

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7, nilai R^2 menunjukkan bahwa variabel *affective commitment* berada pada katagori lemah sebesar 42.9%. Sementara itu, variabel *job performance* berada pada katagori moderat sebesar 79.9%. Hal ini menunjukkan bahwa *job performance* dapat dijelaskan oleh variabel *quality of work life*, *work life balance*, dan *affective commitment*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis *direct effect* menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Evaluasi hipotesis didasarkan pada nilai *original sample* untuk melihat arah dan besaran pengaruh, serta nilai *t-statistics*

untuk menguji signifikansi. Dengan tingkat signifikansi 0.05, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistics* > 1.96 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Uji Hipotesis Langsung berdasarkan T-statistics

	<i>Original Sampel</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
<i>Quality of Work Life -> Job Performance</i>	.459	5.776	.000	Diterima
<i>Work Life Balance -> Job Performance</i>	.187	1.974	.048	Diterima
<i>Quality of Work Life -> Affective Commitment</i>	.108	1.996	.046	Diterima
<i>Work Life Balance -> Affective Commitment</i>	.500	5.586	.000	Diterima
<i>Affective Commitment -> Job Performance</i>	.459	5.776	.000	Diterima

Sumber: Data Diolah (2026)

Pengaruh *Quality of Work Life* pada *Job Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan pada *job performance* ($t = 5.776 > 1.96$; $p = 0.000 < 0.05$; original sample = 0.459 (hubungan positif)). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan dosen akan mendorong peningkatan kinerja. Hasil tersebut mendukung *Social Exchange Theory*, di mana dukungan organisasi melalui peningkatan kualitas kerja dibalas dengan kontribusi kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Dossary (2022) serta Handayani dan Khairi (2022). **H1 diterima.**

Pengaruh *Work Life Balance* pada *Job Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan pada *job performance* ($t = 1.974 > 1.96$; $p = 0.048 < 0.05$; original sample = 0.678 (hubungan positif)). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan dosen, semakin optimal kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Ahmed *et al.* (2024) dan Susanto *et al.* (2022) yang menyebutkan bahwa *work life balance* signifikan pada *job performance*. **H2 diterima.**

Pengaruh *Quality of Work Life* pada *Affective Commitment*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan pada *affective commitment* ($t = 1.996 > 1.96$; $p = 0.046 < 0.05$; original sample = 0.108 (hubungan positif)). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan dosen, semakin kuat komitmen afektif mereka terhadap institusi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Michelin *et al.* (2024). **H3 diterima.**

Pengaruh *Work Life Balance* pada *Affective Commitment*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan pada *affective commitment* ($t = 5.586 > 1.96$; $p = 0.000 < 0.05$; *original sample* = 0.482 (hubungan positif)). Artinya, semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan dosen, semakin kuat keterikatan emosional terhadap institusi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Felicia *et al.* (2020), Oktavia Marsyanda dan Rozaq (2021), Udin *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan pada *affective commitment*. **H4 diterima.**

Pengaruh *Affective Commitment* pada *Job Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *affective commitment* berpengaruh signifikan pada *job performance* ($t = 5.776 > 1.96$; $p = 0.000 < 0.05$; *original sample* = 0.459 (hubungan positif)). Artinya, semakin tinggi keterikatan emosional dan loyalitas dosen terhadap institusi, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah dan Gunawan (2023); Kustiawan *et al.* (2022); Shao *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh signifikan pada *job performance*. **H5 diterima.**

Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**Tabel 8.** Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	<i>Original Sampel</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
<i>Quality of Work Life -> Affective Commitment -> Job Performance</i>	.086	1.812	.070	Ditolak
<i>Work Life Balance -> Affective Commitment -> Job Performance</i>	.229	3.988	.000	Diterima

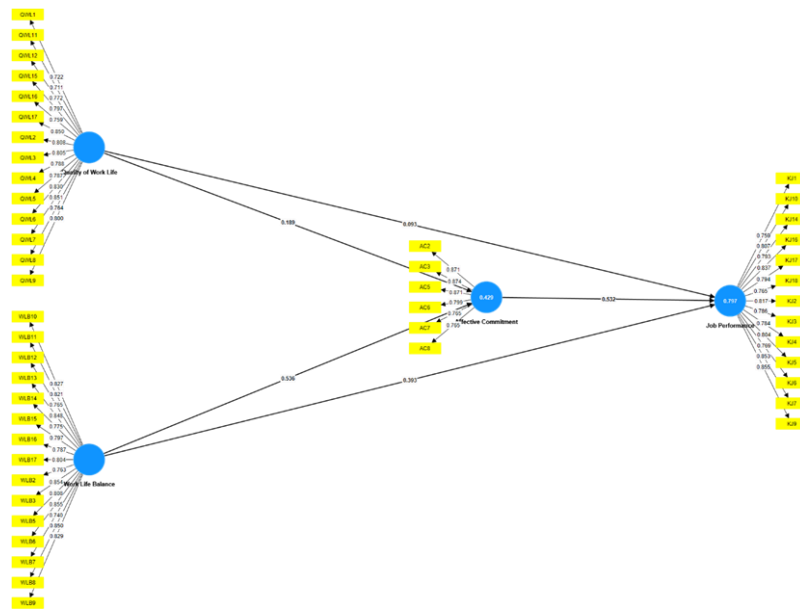
Sumber: Data Diolah (2026)

Pengaruh *Quality of Work Life* pada *Job Performance* melalui *Affective Commitment*

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *affective commitment* tidak memediasi secara signifikan hubungan *quality of work life* dan *job performance* ($t = 1.812 > 1.96$; $p = 0.070 < 0.05$; *original sample* = 0.086 (hubungan positif)). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap *job performance* lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui mediasi *affective commitment*. **H6 diterima.**

Pengaruh *Quality of Work Life* pada *Job Performance* melalui *Affective Commitment*

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *affective commitment* memediasi secara signifikan hubungan *work life balance* dan *job performance* ($t = 3.988 > 1.96$; $p = 0.000 < 0.05$; *original sample* = 0.229 (hubungan positif)). Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan *job performance* melalui penguatan komitmen afektif. **H7 diterima.**



Gambar 2. Hasil Model Analisis

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis pada dosen STIE Semarang dan STIE Bank BPD Jawa Tengah, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, sehingga peningkatan kualitas kehidupan kerja mendorong peningkatan kinerja dosen.
2. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, yang berarti keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan kinerja dosen.
3. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*, sehingga kualitas kerja yang baik memperkuat keterikatan emosional dosen.
4. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki dosen.
5. *Affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, sehingga semakin tinggi komitmen afektif, semakin optimal *job performance*.
6. *Affective commitment* tidak memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap *job performance*, karena pengaruhnya terjadi secara langsung.
7. *Affective commitment* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*, sehingga keseimbangan kerja-kehidupan meningkatkan kinerja melalui penguatan *affective commitment*

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memfokuskan objek pada satu perguruan tinggi agar analisis yang dihasilkan lebih mendalam, atau memperluas cakupan ke institusi lain untuk perbandingan. Wawancara langsung kepada dosen juga perlu dilakukan untuk memperoleh perspektif yang lebih komprehensif. Selain itu, variabel lain dianjurkan karena masih terdapat faktor lain yang memengaruhi *affective commitment* dan *job performance*.

Bagi institusi, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas pendukung di luar inti tugas, seperti diskusi dan rapat kerja, mempertahankan kebijakan yang adil, mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar kinerja dosen tetap optimal dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada seluruh dosen STIE Semarang dan STIE Bank BPD Jawa Tengah yang telah bersedia menjadi responden serta memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Penulis juga mengapresiasi dukungan akademik dari berbagai pihak yang telah memberikan masukan, arahan, dan saran konstruktif sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., Ashrafi, D. M., Ahmed, R., Ahmed, E., & Azim, M. (2024). *How Employee Engagement Mediates The Training and Development and Work-Life Balance Towards Job Performance of The Private Banks? TQM Journal*, September. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2023-0316>
- Al-Dossary, R. N. (2022). *The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study*. *Frontiers in Public Health*, 10(July), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492>
- Alfanssyah, M. Y., Firdaus, M. A., & Aziz, A. D. (2023). Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kinerja pada Gemilang Realty Group. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 336–343. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.36>
- Anma, A. R., Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2021). *Model of the Influence of Quality of Work Life through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance at Stella Maris Hospital, Makassar*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(14), 285–291.
- Arifin, S., & Rachman Putra, A. (2020). *Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation*. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(7), 39–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2207023945>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). *The Relationship between Quality of Work Life and Work Life Balance Mediating Role of Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment: Evidence from India*. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>

- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022). *Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance*. *Heliyon*, 8(1), e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Person Job Fit* terhadap *Affective Organizational Commitment*. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17(1), 75–89. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v17i1.1296>
- Felicia, E., Brigitta Tunarso, E., & Wijaya Kartika, E. (2020). Peran *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif Sebagai Varaibel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makasar. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmhot.6.1.37>
- Handayani, S., & Khairi, M. (2022). *Study on the Role of Quality of Work Life and Leadership on Employee Performance*. *International Journal of Service Science*, 1(1), 24–27.
- Haryono, S., & Pamungkas, Y. (2021). *Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline*. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), 157–170. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.022>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V., & Pitoyo, D. (2024). *The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior*.
- Isse, H., Abdirahman, H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, T., & Ahmad, R. B. (2018). *The Relationship between Job Satisfaction , Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance The Relationship between Job Satisfaction , Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance* . May. <https://doi.org/10.9790/487X-2005077681>
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). *The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance*. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems319>
- Kustiawan, U., Marpaung, P., Lestari, U. D., & Andiyana, E. (2022). *The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia*. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 573–591. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.52>
- Luthtamy, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh *Quality Work of Life* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Asahi Sukses Industri. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 8, Issue 2, pp. 506–519). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.28378>
- Manda Winda Alamanda, Dwi Riyanti, & Benedicta P. (2023). Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Job Performance* pada karyawan generasi Z di perusahaan perintis. *Edisi Desember*, 11(2), 2023.
- María, A., Campo, D. V., & Carlier, S. I. (2021). *The Relationship Between Telework , Job Performance , Work – Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context*

of COVID-19. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>

- Michelin, A., Sudiro, A., & Rofiq, A. (2024). *The Effect of Quality of Work Life on Employee Performance with Mediation of Affective Commitment and Moderation of Perceived Organizational Support (Study of Insurance Brokers)*. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(11), 309–316. <https://doi.org/10.56472/25835238/irjems-v3i11p130>
- Nugroho, M. N., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Nasabah Ksp Artha Putra Mandiri, Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 51–62. <https://doi.org/10.35968/5qp24h46>
- Oktavia Marsyanda, E., & Rozaq, K. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 12, 607–621.
- Saputra, I. M. D. J. M., & Gorda, A. A. N. O. S. (2024). *The Role Of Organisational Commitment In Mediating Work-Life Balance On Employee Performance*. *Jurnal Manajemen*, 28(2), 272–292. <https://doi.org/10.24912/jm.v28i2.1885>
- Setiawan, H., Biwada, D., Natanael, R., & Sundjaja, A. M. (2025). *Determinant Factors of Innovative and In-Role Job Performance Mediated by Work-Life Balance*. 2(February), 17–33.
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). *The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance*. *Masnagement Research Studies Journal*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v2i1.369>
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). *Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity*. *Frontiers in Psychology*, 13(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>
- Soroya, S. H., Sarwar, T., & Soroya, S. (2022). *Information professionals ' quality of work-life and its impact on their job performance*. January. <https://doi.org/10.1108/LM-08-2021-0071>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). *Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Udin, U. (2023). *The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction*. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>
- Udin, U., Sukirno, L. S., & Dananjoyo, R. (2023). *The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction*. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655.

<https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>

Walton, R. E. (1973). *Quality of Working Life : What Is It ?*