

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka merupakan hasil telusuran tentang kepustakaan yang mengupas topik penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti. Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan beberapa pengertian beserta uraiannya yang berkaitan dengan *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, *Emotional Intelligence* dan *Organizational Commitment*.

2.1.1. *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Work-Life Balance adalah keadaan dimana seseorang bisa mengatur dan membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik.

2.1.1.1. Pengertian *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Merupakan keadaan di mana individu mampu mengelola dan membagi waktu, energi, serta komitmen antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan ini bertujuan untuk meminimalkan konflik antarperan serta meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan, baik dalam aspek profesional maupun personal. *Work-Life Balance* merupakan pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar organisasi (Noviani 2021). Menurut Lockwood dalam Wardani dkk., (2021: 7) *Work-Life Balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. *Work-Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga kelua-

rganya. Sedangkan perusahaan memandang *Work-Life Balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya. Clark dalam Megaster dkk., (2021) berpendapat adanya korelasi *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja karyawan dan komitmen terhadap organisasi. Dengan adanya pengalaman dapat membantu karyawan untuk mencapai keberhasilan bagi perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu kondisi di mana individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Keseimbangan ini bertujuan untuk mengurangi konflik antar peran, meningkatkan kepuasan kerja, serta memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi. Selain itu, *Work-Life Balance* memiliki hubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dengan adanya keseimbangan ini, karyawan cenderung lebih bahagia, produktif, serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk bersama-sama menciptakan strategi yang mendukung tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Faktor-faktor yang memengaruhi Work Life Balance (Wardani dkk., 2021):

1. Jam Kerja

Banyaknya jumlah jam kerja yang digunakan oleh karyawan, maka kehadiran anak dalam kehidupan keluarga akan menuntut orangtua untuk dapat memenuhi kebutuhan materi juga psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak, dan tantangan yang dihadapi orangtua akan menjadi lebih kompleks.

2. Karakteristik Individu

Individu yang neurotis biasanya lebih sulit untuk mencapai *Work-Life Balance*, karena cenderung merespon secara negatif terhadap sebuah situasi ataupun pengalaman. Sebaliknya individu dengan karakter *conscientiousness* berkorelasi negatif dengan *work family conflict*, sehingga secara positif dapat membantu dalam memfasilitasi tercapainya *Work-Life Balance*. *Conscientiousness* merupakan kepribadian dengan ciri seseorang yang memiliki perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggungjawab, dan berorientasi terhadap pencapaian prestasi.

3. Nilai-nilai Budaya

Nilai-nilai budaya didefinisikan sebagai sebuah orientasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama diantara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai budaya yang telah disepakati akan menumbuhkan sistem yang dapat menguatkan interaksi dalam kehidupan kerja dan keluarga. Apabila memiliki kesamaan dalam meyakini nilai-nilai tersebut, maka seseorang akan

lebih mudah dalam menjalankan perannya baik di dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab terhadap dirinya.

2.1.1.3. Dimensi-dimensi *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Dimensi dalam mengukur *Work-Life Balance* (Fisher, Bulger dan Smith dalam Wardani dkk., 2021: 9) adalah:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Contohnya seorang individu tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya dikarenakan waktu individu tersebut digunakan untuk bekerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Jumlah jam kerja: berapa lama waktu yang dihabiskan oleh seorang individu atau karyawan dalam bekerja.
- b. Waktu bersama keluarga: waktu yang digunakan individu untuk menghabiskan waktu dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja.
- c. Waktu untuk kehidupan pribadi: waktu yang digunakan individu untuk menghabiskan kehidupan pribadinya seperti hobi dan berkumpul dengan temannya.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya fokus individu terhadap pekerjaannya dapat terganggu ketika individu tersebut sedang mengalami

masalah dalam kehidupan pribadinya, sehingga mempengaruhi terhadap kinerjanya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Pengambilan keputusan: dalam indikator ini menjelaskan apakah kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu di kantor atau di tempat kerja.
- b. Tanggung jawab terhadap keluarga: tanggung jawab dalam keluarga ketika terjadi konflik apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas: ketika individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, hal tersebut memberi peluang terhadap individu untuk menghabiskan waktu luang lebih banyak terhadap kehidupan pribadi atau keluarganya.
- d. Beban kerja: pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban kerja terhadap individu.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana peningkatan performa individu dalam bekerja dipengaruhi oleh kehidupan dan aktivitas pribadi individu tersebut. Contohnya, perasaan senang juga bahagia yang dirasakan individu yang disebabkan oleh kehidupan pribadinya, akan berpengaruh terhadap suasana hatinya pada saat bekerja. Hal tersebut memberi dampak positif yaitu peningkatan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Suasana lingkungan kerja: keadaan dan suasana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi performa individu dalam bekerja.

- b. Hubungan dengan atasan atau bawahan: hubungan yang baik dengan atasan atau bawahan mendukung individu dalam mencapai performanya.
 - c. Kehidupan sosial di luar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah dapat membuat individu mampu meningkatkan performanya di tempat kerja.
4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Contohnya, ilmu pengetahuan yang individu dapatkan dari tempat kerja, memungkinkan individu tersebut untuk menerapkan dan memanfaatkannya di kehidupan sehari-harinya. Indikator dalam dimensi ini yaitu, implementasi pengetahuan, keterampilan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi. Individu dikatakan telah memiliki *Work-Life Balance*, yaitu pada saat individu telah mencapai kepuasan dan keseimbangan psikologis juga pembagian waktu. Meskipun persepsi dan penilaian terhadap *Work-Life Balance* setiap masing-masing individu bervariasi. Dan, seorang individu dikatakan tidak memiliki *Work-Life Balance* yaitu pada saat individu merasa tidak puas juga tidak adanya keseimbangan dalam pembagian waktu dan psikologisnya.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan tercapai apabila individu merasa bahwa kondisi aktualnya sejalan dengan persepsi atau harapan pribadinya mengenai *Work-Life Balance*. Dengan kata lain, *Work-Life Balance* bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh sejauh mana seseorang menilai bahwa peran dan tuntutan dalam pekerjaan tidak mengganggu kualitas kehidupannya di luar pekerjaan.

2.1.2. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Self-Efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi sebuah tantangan.

2.1.2.1. Pengertian *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, konsep *Self-Efficacy* sangat penting dalam memahami bagaimana keyakinan seseorang memengaruhi perilaku dan hasil yang dicapai. Menurut Bandura (Laily dan Wahyuni, 2018), dijelaskan bahwa *Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas pada tingkat tertentu, dan kemampuan ini berpengaruh langsung terhadap hasil akhir dari pelaksanaan tugas tersebut. Penilaian terhadap kemampuan ini mencakup bagaimana seseorang dapat mengatur dan menjalankan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai performa yang telah ditetapkan. Sementara itu, Alwisol (Laily dan Wahyuni, 2018) memaparkan bahwa *Self-Efficacy* sebagai persepsi seseorang mengenai sejauh mana dirinya mampu berfungsi secara efektif dalam situasi tertentu. *Self-Efficacy* ini erat kaitannya dengan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan, dan seberapa baik mereka dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan situasi yang dihadapi.

Keyakinan individu dalam sebuah organisasi dapat memberikan manfaat bagi keberlangsungan organisasi. Menurut Baron dan Bryne (Hazarin, 2020) menyebutkan *Self-Efficacy* sebagai penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, mencapai tujuan yang diinginkan, dan mengatasi berbagai hambatan yang mungkin muncul.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Faktor-faktor yang memengaruhi *Self-Efficacy* (Meria dan Tamzil, 2021):

1. Besarnya individu mempercayai dirinya terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang memiliki tingkat kesulitan tertentu.
2. Besarnya tingkat kesadaran individu mengenai kekuatan dan kelemahan terhadap keyakinannya akan kemampuan.
3. Sejauh mana individu memiliki harapan terhadap kemampuannya dalam seluruh situasi umum yang dihadapinya.

2.1.2.3. Dimensi-dimensi *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Dimensi-dimensi *Self-Efficacy* (Machfudhi et al., 2023) sebagai berikut:

1. Level

Mengukur sejauh mana seseorang merasa mampu untuk menjalankan tugas atau menghadapi tantangan tertentu. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin besar kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam berbagai tugas atau situasi.

2. Generality

Menggambarkan sejauh mana keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka dapat diterapkan di berbagai situasi atau konteks. Generalisasi mencerminkan apakah individu merasa dapat menggunakan kemampuan mereka secara konsisten di berbagai bidang atau hanya dalam situasi tertentu.

3. *Strength*

Menunjukkan seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kekuatan efikasi diri mengukur intensitas keyakinan individu dalam menghadapi berbagai tantangan. Semakin kuat keyakinan tersebut, semakin besar kemungkinan mereka untuk terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan.

2.1.3. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Emotional Intelligence atau Kecerdasan Emosional merupakan keterampilan individu dalam mengenali, memahami, serta mengendalikan emosi pribadi serta emosi orang lain.

2.1.3.1. Pengertian *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Keseimbangan merupakan kunci dalam menilai kecerdasan emosional. Kecerdasan emotional terdiri atas gabungan dua kecerdasan yang berupa keterampilan. Keterampilan yang dimaksud terdiri dari dua komponen utama, yakni keterampilan untuk melakukan interaksi dengan diri sendiri (*intrapersonal skill*) dan keterampilan untuk melakukan interaksi dengan orang lain (*interpersonal skill*). Menurut (Bahaudin, 2019: 350) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosi, yang dapat berdampak positif, dari mulai untuk diri sendiri hingga untuk orang lainnya. Kecerdasan emosional ialah keterampilan yang dikuasai seseorang agar bisa dengan efektif mengatur diri sendiri dan relasinya bersama individu lain mencakup empat keterampilan utama, yakni kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, dan keterampilan sosial (Sedarmayanti, 2017: 247). Seseorang yang cerdas secara emosi mampu

mengintegrasikan aspek batin dan perilakunya dengan baik, serta dapat mengubah tekanan yang mengganggu menjadi tekanan yang normal, sambil memberikan respon positif terhadap situasi negatif (Maurus, 2020: 95).

Dari pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi bagi para karyawan. Karyawan perlu memiliki kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara emosi dan juga tindakannya, baik untuk diri sendiri ataupun untuk orang lain.

2.1.3.2. Komponen Utama *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Pilar utama dalam *Emotional Intelligence* terdiri dari 4 (empat) kemampuan utama. Kemampuan yang dimaksud yaitu (Bahaudin, 2019: 352):

1. Keterampilan dalam melakukan persepsi, penilaian, dan berekspresi emosionalnya dengan cepat.
2. Keterampilan dalam mengutarakan sesuai dengan situasi yang ada sehingga dapat memahami dan dipahami dengan baik oleh orang lain serta berimbas positif.
3. Kemampuan dalam memahami emosi dan mempunyai pengetahuan mengenai mekanisme emosi itu sendiri.
4. Kemampuan mengelola emosi agar bisa mendorong bertumbuhnya kecerdasan emosional serta intelektual.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Faktor-faktor yang memengaruhi *Emotional Intelligence* seorang individu berkaitan dengan beberapa hal berikut ini (Suwatno, 2024: 143-144):

1. Otak, berperan penting sebagai pusat pengelolaan emosi dan ingatan emosional seseorang.
2. Keluarga, berperan sebagai lingkungan pertama yang membentuk pemahaman emosi seseorang.
3. Sekolah, berperan sebagai fasilitator dalam mengembangkan keintelektualan dan jiwa sosialisasi.
4. Teman pergaulan, berperan sebagai hal yang berpengaruh terhadap kepribadian seseorang baik itu positif maupun negatif.
5. Lingkungan dan dukungan sosial, berperan signifikan dalam membentuk kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi.

2.1.3.4. Indikator-indikator *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Ada lima indikator yang berkaitan dengan *Emotional Intelligence* yaitu (Goleman, 2018: 56-57):

1. *Self-awareness* (Kesadaran diri), merupakan keterampilan seseorang untuk memahami emosi yang dirasakannya serta dampak dari emosi tersebut terhadap cara berpikir dan bertindak.
2. *Self-regulation* (Pengaturan diri), merupakan keterampilan individu untuk mengontrol emosi dan dorongan diri, serta menjaga ketenangan dalam berbagai situasi.
3. *Motivation* (Motivasi), merupakan dorongan internal untuk terus maju dan mencapai tujuan, serta kemampuan untuk tetap berusaha meski menghadapi tantangan.

4. *Empathy* (Empati), merupakan keahlian dalam merasakan dan memahami perasaan, kebutuhan, serta sudut pandang orang lain.
5. *Social Skill* (Keterampilan sosial), merupakan kemampuan untuk berinteraksi dengan baik, membangun relasi yang kuat, dan berkomunikasi secara efektif dalam berbagai lingkungan sosial.

2.1.4. *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)

Organizational Commitment atau Komitmen Organisasi merupakan tingkat loyalitas atau keterlibatan seseorang dalam organisasinya yang mempengaruhi keinginan untuk tetap bertahan dan berkontribusi bagi organisasi.

2.1.4.1. Pengertian *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)

Dalam konteks hubungan antara individu, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang anggota berorientasi pada organisasi tertentu, memiliki keselarasan dengan tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang anggota memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Samsuddin (2018: 61) komitmen organisasi adalah sebuah perjanjian untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Mathis, Jackson, Meglich, dan Valentine (2021) komitmen organisasional adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama organisasi atau bahkan meninggalkan perusahaan pada akhirnya yang tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Luthans dan Doh (2020)

komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi.

Penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan hubungan emosional dan psikologis individu terhadap organisasi. Komitmen ini menunjukkan seberapa besar seseorang merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta keinginannya untuk tetap terlibat di dalamnya. Lebih dari sekadar kesetiaan, komitmen ini juga mencakup kontribusi aktif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan komitmen yang kuat, individu lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, stabilitas karyawan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Darmadi, 2018) yaitu:

1. Faktor Individu

Usia, jenis kelamin, pendidikan, riwayat pekerjaan, kepribadian, dll, adalah beberapa contohnya. Seiring dengan ciri-ciri kepribadian, etos kerja, kemauan untuk menggunakan tindakan untuk mempromosikan bisnis, dan tujuan untuk aktualisasi diri dan kemajuan profesional.

2. Faktor Organisasional

Termasuk pertimbangan untuk keamanan kerja, loyalitas organisasi, dan insentif keuangan.

3. Faktor Relasional

Termasuk menerima komentar baik dari pemimpin atau klien, serta interaksi dengan atasan dan rekan kerja.

2.1.4.3. Dimensi-dimensi *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)

Komitmen organisasi dapat dikelompokkan menjadi tiga (Suhartini, 2018), yaitu:

1. Komitmen Kontinu yaitu keterikatan psikologis pada organisasi karena biaya yang di tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Komitmen kontinu adalah tingkat individu untuk bekerja dalam suatu organisasi karena dia membutuhkan dan tidak dapat melakukan ditempat lain. Jenis komitmen ini nampaknya tergantung juga pada kondisi perekonomian. Seseorang dengan tingkat rendah pada jenis komitmen ini akan segera mempertimbangkan pekerjaan dimanapun bila perekonomian meningkat.
2. Komitmen Normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Gambaran atas pengertian komitmen ini dengan tingkat keinginan individu untuk terus bekerja dalam organisasi karena merasa ada tekanan dari pihak lain, jadi individu berada dalam suatu perusahaan karena adanya keharusan “*should to*” atau “*ought to*”.
3. Komitmen Afektif merupakan keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu perusahaan yang tidak diperolehnya

di tempat atau perusahaan lain semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota maka semakin tinggi komitmen karyawan pada perusahaan. Sehingga definisi komitmen ini sebagai sesuatu yang merupakan refleksi atas “*want to*” dari individu kepada perusahaan.

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, ada beberapa studi sebelumnya yang digunakan sebagai referensi atau acuan, dengan menerapkan variabel-variabel yang serupa adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Reza Fazan Dohaq Fatwa Tentama, Khoiruddin Bashori (2022), "The Influence of Work-Life Balance, Job Satisfaction and Self-Efficacy on Organizational Commitment Generation Y Hospital Nurse"	Terdapat variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1), <i>Self-Efficacy</i> (X2), dan <i>Organization</i> al <i>Commitment</i> (Y)	Subjek penelitian berbeda dan terdapat variabel <i>Job Satisfaction</i> (X3)	<i>Work-Life Balance</i> dan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>Organization</i> al <i>Commitment</i>	Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung, Vol. 4 No. 1, 2022 https://doi.org/10.36269/psysyche.v4i1.505
2	Wijaya, A., et al. (2024), "The Influence of Emotional Intelligence, Self-Efficacy, and Employee Engagement on Employee"	Terdapat variabel <i>Self-Efficacy</i> (X2), <i>Emotional Intelligence</i> (X3), dan <i>Organization</i> al <i>Commitment</i> (Y)	Subjek Penelitian	<i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Commitment</i> melalui ≈	Dinasti <i>International Journal of Education Management And Social Science</i> , 5(6), 1718–1731 https://doi.org/10.38035/

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Commitment in Digital Sector"</i>			<i>Commitment in Digital Sector"</i>	<i>dijemss.v5i6.2846</i>
3	Rifqi Mayrenanda Alif Afrinianto, Titiek Ambarwati, Khusnul Rofida Novianti (2024), <i>Effect of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment at PT Jatim Auto Comp Indonesia (JAI)</i>	Terdapat Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Organizational Commitment</i> (Y)	Subjek Penelitian dan Terdapat Variabel lain yaitu <i>Job Satisfaction</i>	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 4 No. 01, Maret 2024 E-ISSN: 2776-1118 https://doi.org/10.22219/jamnika.v4i01.32528
4	Tuti Fatimah, Andreas Wahyu Gunawan (2022), Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Person Job Fit</i> Terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i>	Terdapat Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Organizational Commitment</i> (Y)	Terdapat Variabel Lain yaitu <i>Person Job Fit</i>	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, Vol 17 No 1 2022 Hal 75-89 ISSN: 0126-1258 ISSN-E: 2620-875X https://tinyurl.com/3vh7zxej
5	Hamas Bernadian, Alif Mu'arifah (2024), <i>The Influence of Self-Efficacy and Psychological Well-Being on the Organizational Commitment of 'Aisiyyah early childhood education teachers in the</i>	Terdapat Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X2) dan <i>Organizational Commitment</i> (Y)	Subjek Penelitian dan Terdapat Variabel Lain yaitu <i>Psychological Well-Being</i>	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i>	JECCE (<i>Journal of Early Childhood Care and Education</i>), Vol. 7 No. 2, Oktober 2024 E-ISSN 2615-1413 Page 39-76 https://tinyurl.com/2p85szjx

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>ex-Karesidenan Kedu</i>				
6	Fauziyyah Lubis (2022), Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Millenial di Jabodetabek	Terdapat Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2) dan <i>Organization al Commitment</i> (Komitmen Organisasi)	Subjek Penelitian dan Terdapat Variabel Lain yaitu Iklim Organisasi	<i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Repository : UI N Syarif Hidayatullah Jakarta Januari 2022 https://tinyurl.com/yb8nfezy
7	Singh, T. (2016), " <i>Relating Emotional Intelligence and organisational commitment through moderated mediation of psychological well-being and Work-Life Balance</i> "	Terdapat variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1), <i>Emotional Intelligence</i> (X3), dan <i>Organization al Commitment</i> (Y)	Terdapat Variabel Lain yaitu <i>Psychological Well-Being</i>	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh terhadap <i>Organization al Commitment</i> melalui <i>Psychological Well-Being</i> dan <i>Work-Life Balance</i>	<i>Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities</i> , 8(2), 28–42 https://doi.org/10.21659/rupkatha.v8n2.04
8	Marseno, W. A., & Muafi, M. (2021), " <i>The effects of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Organizational Commitment mediated by work engagement</i> "\	Terdapat variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Organization al Commitment</i> (Y)	Terdapat Variabel Mediasi yaitu <i>Work Engagement</i>	<i>Work-Life Balance</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh terhadap <i>Organization al Commitment</i> melalui <i>Work Engagement</i>	<i>International Journal of Business Ecosystem & Strategy</i> , 3(2), 01–15 https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i2.257
9	Selina Aryadisti, Sri Harini, Ismartaya (2024), " <i>The Influence of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Organizational Commitment of Pemuda Tirta</i> "	Terdapat variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Organization al Commitment</i> (Y)	Subjek penelitian berbeda	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh terhadap <i>Organization al Commitment</i>	Visionida Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 10 No. 1, 2024 https://doi.org/10.30997/jvs.v10i1.13605

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pakuan <i>Employees, Bogor City"</i>				
10	Luong, H. T., et al. (2024), " <i>The Role of Work-Life Balance to the Youth's Organizational Commitment after Covid-19: Evidence from Vietnam</i> "	Terdapat variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Organizational Commitment</i> (Y)	Fokus pada dampak Covid-19 terhadap <i>Work-Life Balance</i>	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i> pada generasi muda pasca Covid-19	<i>International Journal of Economics, Business and Management Research</i> , 08(03), 92–115 https://doi.org/10.51505/ijebmr.2024.8307
11	Hasanah, F., & Trinanda, O. (2021), " <i>Work value, Emotional Intelligence, and Work-Life Balance on career commitment</i> "	Terdapat variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Emotional Intelligence</i> (X3)	Fokus pada <i>Career Commitment</i>	<i>Work-Life Balance</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh terhadap <i>Career Commitment</i>	<i>Human Resource Management Studies</i> , 1(4), 254–262 https://doi.org/10.24036/hrms.v1i4.89
12	Eyoun, K., Guo, Y., & Shammout, E. (2025), " <i>The effects of Emotional Intelligence on Work-Life Balance and retention of U.S. hotel employees</i> "	Terdapat variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Emotional Intelligence</i> (X3)	Subjek Penelitian,	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh terhadap <i>Work-Life Balance</i> dan retensi karyawan hotel	<i>Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism</i> , 24(2), 208–229 https://doi.org/10.1080/15332845.2025.2432791
13	Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh <i>Work Life Balance, Self-Efficacy</i> , dan <i>Komitmen Organisasional Terhadap Burnout</i> pada Mahasiswa yang	Terdapat Variabel <i>WorkLife Balance</i> (X1), <i>Self-Efficacy</i> (X2) dan <i>Organizational Commitment</i> (Y)	Subjek Penelitian	<i>Work-Life Balance, Self-Efficacy</i> dan <i>Organizational Commitment</i> saling memengaruhi	<i>Journal of Human Resource</i> , 2(2), 87. https://shorturl.at/dgV05

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Bekerja [The Influence of Work Life Balance, <i>Self-Efficacy</i> , and <i>Organizational Commitment</i> on Burnout in Working Students].				
14	Achmat Riffay (2019), Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>WorkLife Balance</i>) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi	Terdapat Variabel <i>WorkLife Balance</i> (X1) dan <i>Organization al Commitment</i> (Komitmen Organisasi) (Y)	Subjek Penelitian dan terdapat variabel lain yaitu Kepuasan Kerja	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organization al Commitment</i>	<i>Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan</i> Vol. 5 No. 3, Agustus 2019 e-ISSN: 2089-5364 p-ISSN: 2622- 8327 https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP/article/view/107
15	Husna Hasan, N., & Muafi, M. (2023), " <i>The influence of Islamic Emotional Intelligence and Work-Life Balance on Organizational Commitment mediated by burnout</i> "	Terdapat variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1), <i>Emotional Intelligence</i> (X3), dan <i>Organization al Commitment</i> (Y)	Terdapat variabel lain yaitu <i>Burnout</i> sebagai mediasi	<i>Islamic Emotional Intelligence</i> dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Organization al Commitment</i> melalui <i>Burnout</i>	<i>International Journal of Business Ecosystem & Strategy</i> , 5(1), 01–10 https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i1.395
16	Alifia Nissa Choeriyah, Ayu Tuty Utami (2023), Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen <i>Hybrid Working</i>	Terdapat Variabel <i>WorkLife Balance</i> (X1) dan <i>Organization al Commitment</i> (Komitmen Organisasi) (Y)	Subjek Penelitian	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organization al Commitment</i> (Komitmen Organisasi)	<i>Jurnal Riset Psikologi (JRP)</i> Vol. 03 No. 1 Juli 2023 E-ISSN: 2798- 6071 P-ISSN: 2808-3164 https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
17	Elza Famay Juniar (2024), Peran <i>SelfEfficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi yang Ditransmisikan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. GEOSERVIC ES BANJARBARU	Terdapat Variabel <i>SelfEfficacy</i> (X2) dan <i>Organization al</i> <i>Commitment</i> (Komitmen Organisasi) (Y)	Subjek Penelitian dan Terdapat Variabel Lain Yaitu <i>Employee Engagement</i> dan Perilaku Kewargaan Organisasi	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>Organization al</i> <i>Commitment</i>	Repository Universitas Islam Indonesia (UII) 2024 https://doi.org/10.59141/ijebir.v4i1.1296
18	Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2022), "Analysis Of The Effect Of Work-Life Balance, Self-Esteem And Work Motivation On Organizational Commitment"	Terdapat variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Organization al</i> <i>Commitment</i> (Y)	Fokus pada peran <i>Self-Esteem</i> dan <i>Work Motivation</i>	<i>Work-Life Balance</i> dan <i>Self-Esteem</i> berpengaruh terhadap <i>Organization al</i> <i>Commitment</i>	<i>JETL (Journal of Education, Teaching and Learning)</i> , 8(1), 7 https://doi.org/10.26737/jetl.v8i1.3313
19	Tuti Fatimah, Andreas Wahyu Gunawan (2023), Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Person Job Fit</i> terhadap <i>Affective Organizational Commitment</i>	Terdapat Variabel <i>WorkLife Balance</i> (X1) dan <i>Organization al</i> <i>Commitment</i> (Y)	Terdapat Variabel Lain Yaitu <i>Person Job Fit</i>	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Orfganization al</i> <i>Commitment</i>	Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia Vol. 17 No. 1 (2023) ISSN: 2620- 875X https://doi.org/10.32815/jibek.a.v17i1.1296
20	Shinta Windika Putri, Agus Frianto (2023), Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui	Terdapat Variabel <i>WorkLife Balance</i> (X1) dan <i>Organization al</i> <i>Commitment</i>	Terdapat Variabel Lain Yaitu Kinerja Karyawan	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organization al</i> <i>Commitment</i>	<i>Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)</i> Vol. 11 No. 02 Hal 293- 305, 2023 https://doi.org/10.26740/jim.v

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Komitmen Organisasi	(Komitmen Organisasi) (Y)			11n2.p293- 305

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

2.2. Kerangka Pemikiran

Organizational Commitment merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang mencerminkan loyalitas dan keinginannya untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Dalam industri jasa, tingkat komitmen pegawai terhadap tempat kerjanya dapat berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik, menjaga loyalitas pelanggan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan tingginya turnover karyawan, yang akan berdampak pada instabilitas operasional. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Commitment*, termasuk *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan *Emotional Intelligence*.

Work-Life Balance merupakan suatu kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Keseimbangan ini sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, terutama di industri layanan yang memiliki jam kerja fleksibel namun cenderung padat. *Work-Life Balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi (Noviani, 2021.). Jadwal kerja yang tidak menentu dapat mengganggu waktu istirahat dan kehidupan sosial mereka, sehingga berdampak pada stres dan kelelahan yang menurunkan

Organizational Commitment. Namun, jika organisasi mampu menyediakan sistem kerja yang fleksibel dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, pegawai akan merasa lebih dihargai dan lebih loyal terhadap organisasi.

Work-Life Balance dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jam kerja, karakteristik individu, dan nilai-nilai budaya (Wardani dkk., 2021). Jam kerja yang panjang dan tidak teratur sering kali membuat barista kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, individu dengan kepribadian *conscientiousness* lebih mampu menjaga keseimbangan ini dibandingkan individu yang neurotis. Nilai-nilai budaya juga berperan dalam menentukan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut.

Self-Efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Bandura dalam Laily dan Wahyuni, 2018). Dalam industri *Coffee Shop*, kepercayaan diri pegawai dalam mengoperasikan alat kopi, melayani pelanggan, dan menangani tekanan kerja sangat berpengaruh terhadap performa kerja mereka. Barista dengan tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melayani pelanggan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian oleh Yulan (2017) menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya, semakin besar pula keterikatannya terhadap organisasi karena individu yang percaya pada kemampuannya akan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, penelitian Rafika Aprilya (2018) menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berkontribusi

sebesar 17,3% terhadap komitmen organisasi. Dalam konteks barista, pelatihan keterampilan yang baik serta dorongan dari manajemen untuk mengembangkan kemampuan karyawan dapat meningkatkan *Self-Efficacy* mereka, sehingga berdampak pada peningkatan *Organizational Commitment*.

Self-Efficacy memiliki tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength* (Machfudhi et al., 2023). Dimensi *level* mengukur sejauh mana individu merasa mampu menjalankan tugas tertentu, sedangkan *generality* mengacu pada sejauh mana kemampuan tersebut dapat diterapkan dalam berbagai konteks. Dimensi *strength* menunjukkan seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Ketiga dimensi ini berperan penting dalam membangun komitmen organisasi karena individu yang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi cenderung lebih gigih dalam menghadapi tantangan.

Emotional Intelligence adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain (Goleman, 2018). Dalam konteks barista, kecerdasan emosional sangat penting karena pekerjaan ini membutuhkan interaksi langsung dengan pelanggan. Barista yang memiliki *Emotional Intelligence* yang tinggi lebih mampu menangani konflik, memberikan pelayanan yang ramah, dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Emotional Intelligence terdiri dari lima dimensi, yaitu *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skill* (Goleman, 2018). *Self-awareness* membantu individu memahami emosi diri sendiri, sedangkan *self-regulation* membantu mengendalikan emosi negatif. *Motivation* mendorong individu untuk

mencapai tujuan, *empathy* memperkuat hubungan interpersonal, dan *social skill* meningkatkan kemampuan komunikasi. Kelima dimensi ini saling berinteraksi dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui hubungan kerja yang harmonis.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Commitment* (Fatima et al., 2010; Yulan, 2017; Mardiani dan Widiyanto, 2021). *Work-Life Balance* membantu karyawan menjaga kesejahteraan fisik dan mental, *Self-Efficacy* meningkatkan rasa percaya diri, dan *Emotional Intelligence* memperkuat hubungan sosial di tempat kerja. Jika ketiga faktor ini dikelola dengan baik, *Coffee Shop* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, produktif, dan kondusif bagi pertumbuhan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pemilik *Coffee Shop* untuk memperhatikan keseimbangan kerja, memberikan pelatihan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kecerdasan emosional karyawan agar *Organizational Commitment* tetap terjaga.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Emotional Intelligence* merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi *Organizational Commitment* pada barista *Coffee Shop* di Kabupaten Cilacap. Barista yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, keyakinan diri yang tinggi dalam bekerja, serta kemampuan mengelola emosinya dengan baik akan lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat

memberikan rekomendasi praktis bagi pemilik *Coffee Shop* dalam meningkatkan komitmen karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang lebih baik.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, serta teori yang mendukung, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* Barista *Coffee Shop* di Kabupaten Cilacap.

H2 : *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* Barista *Coffee Shop* di Kabupaten Cilacap.

H3 : *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* Barista *Coffee Shop* di Kabupaten Cilacap.