

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian yang memuat uraian terstruktur dan sistematis mengenai berbagai landasan teori, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta konsep-konsep mutakhir yang berkaitan langsung dengan topik yang diteliti. Bagian ini disusun untuk memberikan gambaran teoritis dan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian, sekaligus menunjukkan keterkaitan antara penelitian yang dilakukan dengan studi-studi sebelumnya (Sembiring et al., 2024:136).

##### 2.1.1 *Perceived Organizational Support*

Salah satu aspek penting dalam hubungan kerja antara organisasi dan karyawan adalah sejauh mana karyawan merasa diperhatikan dan dihargai atas kontribusinya. Hal ini dikenal dengan istilah *perceived organizational support* dimana persepsi tersebut menjadi fokus penting karena diyakini dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan, termasuk komitmen terhadap organisasi. Berikut pengertian, dimensi, serta indikator dari *perceived organizational support* yang digunakan dalam penelitian ini.

##### 2.1.1.1 *Pengertian Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* mencerminkan Salah satu bentuk hubungan antara karyawan dan organisasi yang memegang peranan penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Hubungan tersebut tercermin dari bagaimana

karyawan memersepsi perlakuan organisasi atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawannya.

*Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan yang ditandai dengan sikap positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan mempedulikan kesejahteraan karyawan (Sunarto & Suparji, 2020:1). Persepsi terhadap dukungan organisasi merujuk pada pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Yusuf & Syarif, 2020:83). *Perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan terhadap organisasinya yang mencerminkan sejauh mana mereka meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi kinerja yang diberikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al., 2020).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, baik secara fisik maupun mental. *perceived organizational support* mencerminkan keyakinan individu bahwa organisasi memberikan penghargaan atas kinerja dan memahami kebutuhan serta harapan pegawai. Sikap positif karyawan terhadap organisasi terbentuk melalui persepsi tersebut, yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas dan komitmen kerja.

### 2.1.1.2 Indikator *Perceived Organizational Support*

Untuk memahami *perceived organizational support* secara lebih mendalam, penting untuk mengetahui dimensi-dimensi yang membentuk persepsi dukungan tersebut. Dimensi-dimensi ini mencerminkan aspek-aspek utama yang dipersepsi karyawan sebagai bentuk perhatian dan penghargaan dari organisasi terhadap kontribusi mereka. Menurut Eisenberger et al. (2020) *perceived organizational support* terdiri dari beberapa dimensi yang berasal dari persepsi karyawan terhadap organisasi, yaitu:

#### 1. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan mencerminkan sejauh mana individu merasa bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil, baik dalam hal distribusi sumber daya (*distributive justice*), proses pengambilan keputusan (*procedural justice*), maupun interaksi interpersonal (*interactional justice*). Dari ketiga jenis keadilan tersebut, studi meta-analisis menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh paling signifikan terhadap *perceived organizational support* karena dianggap mewakili niat dan kontrol langsung organisasi dalam memperlakukan karyawannya.

#### 2. Dukungan atasan (*Supervision Support*)

Dukungan dari atasan merupakan faktor penting karena atasan sering kali dianggap sebagai representasi dari organisasi itu sendiri. Ketika atasan menunjukkan perhatian, penghargaan terhadap kontribusi, serta dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, hal tersebut akan ditafsirkan oleh karyawan sebagai bentuk dukungan dari organisasi. Konsep ini dikenal sebagai

*organizational embodiment*, yaitu persepsi bahwa perlakuan atasan mencerminkan perlakuan organisasi.

### 3. Praktik Sumber Daya dan Kondisi Pekerjaan (*HR Practices and Work Condition*)

Praktik sumber daya manusia dan kondisi kerja mencakup berbagai kebijakan dan perlakuan yang mendukung pengembangan profesional serta kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan, fleksibilitas kerja otonomi, dan partisipasi dalam pengambilan Keputusan. Praktik ini akan meningkatkan *perceived organizational support* apabila karyawan memandangnya sebagai keputusan sukarela dari organisasi (*discretionary treatment*), bukan semata kewajiban atau tekanan eksternal. Ketika perlakuan tersebut dipersepsikan sebagai wujud perhatian organisasi terhadap individu, maka *perceived organizational support* akan meningkat secara signifikan.

#### 2.1.1.3 Pengukuran *Perceived Organizational Support*

Dalam mengukur *perceived organizational support*, Eisenberger et al. (2020) mengembangkan versi ringkas dari *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang terdiri dari 10 item. Skala ini disusun sebagai alternatif dari versi lengkap SPOS yang memuat 36 item, dengan pertimbangan efisiensi penggunaan dalam penelitian dan kemudahan pengisian oleh responden. Kesepuluh item tersebut dipilih berdasarkan nilai *loading factor* tertinggi yang menunjukkan kemampuan representatif dalam merefleksikan konstruk *perceived organizational support* secara menyeluruh. Versi ini dinilai memiliki reliabilitas tinggi dan telah banyak digunakan dalam penelitian terdahulu. Dengan demikian, indikator-

indikator dalam versi singkat SPOS tersebut dianggap mampu menggambarkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Maka dari itu, dengan pertimbangan efisiensi penggunaan dalam penelitian penulis memutuskan untuk menggunakan item SPOS versi terbaru dengan jumlah 10 item, sebagai berikut:

1. *The organization values my contribution to its well-being.*  
(Organisasi menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya)
2. *The organization strongly considers my goals and values.*  
(Organisasi ini sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya)
3. *Help is available from the organization when I have a problem.*  
(Bantuan tersedia dari organisasi ketika saya memiliki masalah)
4. *The organization really cares about my well-being.*  
(Organisasi ini benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya)
5. *The organization wishes to give me the best possible job for which I am qualified.*  
(Organisasi ingin memberi saya pekerjaan terbaik yang sesuai dengan kualifikasi saya)
6. *The organization cares about my general satisfaction at work.*  
(Organisasi ini peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja)
7. *The organization takes pride in my accomplishments at work.*  
(Organisasi ini bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja)
8. *The organization would forgive an honest mistake on my part.*  
(Organisasi akan memaafkan kesalahan yang jujur dari pihak saya)

9. *The organization is willing to extend itself to help me perform my job to the best of my ability.*

(Organisasi ini bersedia memperluas diri untuk membantu saya melakukan pekerjaan saya sebaik mungkin)

10. *The organization cares about my opinions.*

(Organisasi peduli dengan pendapat saya)

### **2.1.2 *Work Life Balance***

Dalam dunia kerja modern, tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kompleks. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak pada kesehatan mental, kepuasan kerja, hingga komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi topik penting dalam penelitian ini, karena berkaitan erat dengan kesejahteraan individu dan kinerja kerja yang berkelanjutan.

#### **2.1.2.1 *Pengertian Work-life Balance***

Untuk memahami secara konseptual pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, berbagai ahli telah mengemukakan definisi mengenai *Work-Life Balance*. Konsep ini menjelaskan bagaimana individu mengatur waktu, energi, dan peran mereka dalam dua ranah utama kehidupan tersebut. Berikut definisi *work-life balance* menurut para ahli.

*Work-life balance* merupakan kondisi ketika individu dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadinya, sehingga keduanya dapat terpenuhi tanpa saling mengorbankan

(Saputra & Masdupi, 2025:2). *Work-life balance* dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan serta tanggung jawab pekerjaan dengan kepentingan dan aktivitas di luar pekerjaan, mencakup aspek keluarga, kesehatan, hobi, maupun interaksi sosial (Ibrahim, 2024:1). *Work-life balance* merupakan konsep yang menggambarkan bagaimana individu mengatur peran pekerjaan dan kehidupan keluarga, termasuk batasan di antara keduanya, agar tercapai kondisi yang seimbang (Fiernaningsih et al., 2024:137).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan keterlibatan, waktu, energi, serta tanggung jawabnya antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat memenuhi tuntutan kedua aspek tersebut secara optimal tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya. Keseimbangan ini memungkinkan individu untuk tetap produktif di lingkungan kerja sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadi, yang pada akhirnya mendukung kesehatan mental, kepuasan hidup, dan kinerja yang berkelanjutan.

#### **2.1.2.2 Indikator *Work-life Balance***

Konsep *work-life balance* tidak hanya diukur dari perasaan puas individu dalam menjalankan perannya di tempat kerja dan di rumah, tetapi juga dapat diidentifikasi melalui beberapa dimensi utama yang merefleksikan keseimbangan tersebut. Menurut Hayman *work-life balance* memiliki tiga dimensi utama yang menjadi indikator keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu penelitian yang menggunakan dimensi-dimensi tersebut yaitu penelitian Khoury (2021). Dimensi-dimensi tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL). Dimensi yang menggambarkan sejauh mana tanggung jawab pekerjaan mengganggu atau berdampak pada kehidupan pribadi individu. Dalam hal ini, pekerjaan yang menuntut waktu, tenaga, maupun konsentrasi tinggi dapat membatasi kesempatan individu untuk menjalani aktivitas personal, seperti berkumpul bersama keluarga, menjalankan hobi, atau memenuhi kewajiban sosial lainnya. Ketidakseimbangan ini dapat muncul ketika pekerjaan menyita sebagian besar waktu dan energi individu, sehingga mempersulit pengaturan waktu secara proporsional antara tugas pekerjaan dan kebutuhan pribadi.
- b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Dimensi yang mengacu pada sejauh mana aspek kehidupan pribadi individu berpengaruh terhadap aktivitas dan kinerja dalam pekerjaan. Konflik dalam keluarga, persoalan keuangan, atau beban emosional yang berasal dari kehidupan pribadi dapat dibawa ke lingkungan kerja dan berdampak negatif terhadap fokus, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, ketidakstabilan dalam kehidupan personal memiliki potensi mengganggu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional seseorang.
- c. *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE). Menjelaskan sejauh mana peran kehidupan kerja dan pribadi dapat saling memperkuat dan memberikan dampak positif terhadap satu sama lain. Ketika individu merasa puas dan bahagia dalam kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat meningkatkan suasana hati dan motivasi saat bekerja. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang suportif dan menyenangkan dapat memberikan energi positif yang



berkontribusi pada kualitas kehidupan pribadi. Dengan demikian, dimensi ini menekankan pada aspek saling mendukung antara kedua ranah kehidupan untuk menciptakan kesejahteraan psikologis dan performa optimal.

Ketiga dimensi tersebut saling berhubungan dan membentuk suatu kerangka konseptual yang komprehensif dalam memahami cara individu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

### **2.1.2.3 Pengukuran *Work-Life Balance***

Dalam mengukur *work-life balance*, Hayman mengembangkan instrumen pengukuran yaitu *Work-Life Balance Scale* (WLBS) yang diadaptasi dari artikel berjudul “*Psychometric Assessment of an Intrument Designed to Measure Work-Life Balance*”. Skala ini terdiri dari 15 item yang mewakili 3 dimensi utama yang merupakan pengembangan lebih lanjut dari skala yang sebelumnya disusun oleh Fisher dalam bentuk 19 item yang diadaptasi, dievaluasi dan di revisi oleh Hayman, sehingga jumlah item disederhanakan menjadi 15. Item-item tersebut kemudian didistribusikan ke dalam tiga dimensi, yaitu sebanyak 7 item untuk WIPL, 4 item untuk PLIW, dan 4 item untuk WPLE. Beberapa penelitian terbaru telah menggunakan item-item tersebut salah satunya yaitu penelitian menurut Khoury (2021), 15 item tersebut diantaranya:

1. *Personal life suffers because of work* (R)  
(Kehidupan pribadi terganggu karena pekerjaan)
2. *Job makes personal life difficult* (R)  
(Pekerjaan membuat kehidupan pribadi menjadi sulit)

3. *Neglect personal needs because of work* (R)  
(Mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan)
4. *Put personal life on hold for work* (R)  
(Mengorbankan kehidupan pribadi demi pekerjaan)
5. *Miss personal activities because of work* (R)  
(Melewatkan kegiatan pribadi karena pekerjaan)
6. *Struggle to juggle work and non-work* (R)  
(Perjuangan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan nonpekerjaan)
7. *Happy with the amount of time for non-work activities*  
(Senang dengan jumlah waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan)
8. *Personal life drains me of energy for work* (R)  
(Kehidupan pribadi menguras energi saya untuk bekerja)
9. *Too tired to be effective at work* (R)  
(Terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja)
10. *My work suffers because of my personal life* (R)  
(Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya)
11. *Hard to work because of personal matters* (R)  
(Sulit bekerja karena masalah pribadi)
12. *Personal life gives me energy for my job*  
(Kehidupan pribadi memberi saya energi untuk pekerjaan saya)
13. *Job gives me energy to pursue personal activities*  
(Pekerjaan memberi saya energi untuk mengejar aktivitas pribadi)
14. *Better mood at work because of personal life*

(Suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena kehidupan pribadi)

15. *Better mood because of my job*

(Suasana hati yang lebih baik karena pekerjaan saya)

### **2.1.3 *Organizational Commitment***

Komitmen terhadap organisasi menjadi salah satu elemen penting dalam menjamin keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan aktif, dan kesediaan untuk berkontribusi demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, memahami konsep *organizational commitment* menjadi penting dalam upaya menganalisis perilaku kerja karyawan dalam suatu organisasi.

#### **2.1.3.1 *Pengertian Organizational Commitment***

Keterikatan karyawan terhadap organisasi menjadi salah satu penentu utama keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Tingkat komitmen yang tinggi menunjukkan adanya rasa memiliki, loyalitas, dan kesediaan untuk berkontribusi secara berkelanjutan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Komitmen tersebut dikenal dengan istilah *organizational commitment*.

*Organizational commitment* merupakan bentuk keyakinan yang mengikat individu atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui sikap loyal, keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas, serta kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Wardhana, 2024:208). *Organizational commitment* mencerminkan sikap loyal individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berlangsung secara berkelanjutan, di mana individu menunjukkan

kepedulian terhadap pencapaian tujuan serta perkembangan organisasi secara keseluruhan (Luthans & Doh, 2020:249). Pendapat lain menyatakan bahwa *organizational commitment* adalah tingkat sejauh mana karyawan meyakini dan menyetujui tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap mealinjadi bagian dari organisasi. Tingkat komitmen ini umumnya tercermin melalui rendahnya tingkat ketidakhadiran dan angka *turnover* karyawan (Mathis & Jackson, 2021:38).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* merupakan suatu sikap psikologis yang mencerminkan loyalitas individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui keyakinan dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi, keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Komitmen ini juga tercermin dari kepedulian individu terhadap kemajuan organisasi dan ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran serta tingkat perpindahan karyawan (*turnover*).

### **2.1.3.2 Indikator *Organizational Commitment***

*Organizational commitment* tidak dapat dipahami secara utuh tanpa melihat unsur-unsur penyusunnya. Komitmen terhadap organisasi bukan hanya tentang keinginan untuk bertahan, tetapi juga mencerminkan keterikatan emosional, pertimbangan rasional, dan rasa kewajiban moral dari seorang karyawan terhadap organisasinya. *Organizational commitment* dapat diidentifikasi dan diukur melalui 3 dimensi menurut Sunarto & Suparji (2020:21) yang membagi komitmen menjadi

tiga dimensi utama, yaitu *affective commitment*, *continance commitment*, dan *normative commitment*.

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif)

*Affective commitment* merupakan bentuk komitmen yang didasarkan pada ikatan emosional, pemahaman, dan keterlibatan karyawan secara psikologis terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pada dimensi ini, karyawan menunjukkan kesetiaan dan rasa memiliki terhadap organisasi secara sukarela. Komitmen afektif cenderung meningkat apabila pengalaman individu dalam organisasi selaras dengan ekspektasi dan nilai-nilai pribadinya. Hal ini mencerminkan adanya keinginan intrinsik dan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, bukan karena tekanan eksternal, melainkan karena kesesuaian persepsi dan nilai dengan tujuan organisasi.

2. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

*Continuance commitment* merupakan bentuk komitmen yang berhubungan dengan pertimbangan rasional individu dalam mempertahankan keterikatannya terhadap organisasi, yang didasarkan pada kesadaran akan konsekuensi logis dari keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Komitmen ini muncul ketika karyawan mengevaluasi keuntungan dan kerugian yang mungkin timbul jika mereka berhenti dari pekerjaannya. Dalam banyak kasus, individu tetap bertahan dalam organisasi meskipun tidak merasa nyaman, karena mempertimbangkan kebutuhan akan penghasilan dan fasilitas yang diberikan, atau karena terbatasnya peluang kerja di luar organisasi saat ini.

### 3. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

*Normative commitment* merupakan bentuk komitmen yang berasal dari nilai-nilai moral, norma, dan prinsip internal yang diyakini oleh individu, yang mendorong munculnya rasa tanggung jawab secara etis terhadap keberlangsungan keanggotaannya dalam organisasi. Pada dimensi ini, karyawan merasa bahwa mereka memiliki kewajiban untuk tetap bertahan di organisasi karena didorong oleh loyalitas dan kesadaran moral. Esensi dari komitmen normatif terletak pada perasaan harus tetap berada dalam organisasi (*ought to stay*), bukan semata-mata karena keinginan pribadi atau pertimbangan untung rugi.

#### 2.1.3.3 Pengukuran *Organizational Commitment*

Dalam mengukur *organizational commitment*, Meyer dan Allen mengembangkan instrumen pengukuran dengan jumlah 24 item yang mencakup 3 dimensi dari *organizational commitment* yaitu *Affective Commitment Scale* (ACS), *Continuance Commitment Scale* (CCS), dan *Normative Commitment Scale* (NCS). Dengan jumlah pada masing-masing skala nya adalah sebanyak 8 item. Skala ini kemudian direvisi dan disederhanakan pada buku nya yang berjudul "*TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*" menjadi 6 item untuk setiap dimensi dengan jumlah keseluruhan sebanyak 18 item. Item-item berikut digunakan dalam beberapa penelitian terbaru salah satunya yaitu penelitian Manaloto et al. (2022). 18 item tersebut antara lain sebagai berikut:

1. *I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.*

(Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini)

2. *I really feel as if this organization's problems are my own.*

(Saya benar-benar merasa bahwa masalah organisasi adalah masalah saya sendiri)

3. *I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization. (R)*

(Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya)

4. *I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)*

(Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini)

5. *I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)*

(Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga di organisasi ini)

6. *This organization has a great deal of personal meaning for me.*

(Organisasi ini memiliki arti yang sangat penting bagi saya)

7. *Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.*

(Saat ini, bertahan di organisasi saya adalah sebuah kebutuhan dan juga keinginan)

8. *It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.*

(Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi sekarang, bahkan jika saya menginginkannya)

9. *Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now.*

(Terlalu banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang)

10. *I feel that I have too few options to consider leaving this organization.*

(Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini)

11. *If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.*

(Jika saya tidak mencurahkan banyak hal dalam organisasi ini, saya mungkin akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain)

12. *One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.*

(Salah satu dari beberapa konsekuensi negatif dari meninggalkan organisasi ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia)

13. *I do not feel any obligation to remain with my current employer. (R)*

(Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan saya saat ini)

14. *Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.*

(Bahkan jika hal itu menguntungkan saya, saya tidak merasa tepat untuk meninggalkan organisasi ini sekarang)

15. *I would feel guilty if I left my organization now.*

(Saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini sekarang)

16. *This organization deserves my loyalty.*



(Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya)

17. *I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.*

(Saya tidak akan meninggalkan organisasi karena saya memiliki rasa tanggung jawab kepada orang-orang di dalamnya)

18. *I owe a great deal to my organization.*

(Saya berhutang banyak pada organisasi saya)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dilakukan penulis. Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan dan memperkuat atas hasil analisis yang dilakukan. Ringkasan penelitian terdahulu terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Putra et al. (2024). Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> (Studi pada Universitas Bumigora Mataram pasca perubahan organisasi)	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Subjek penelitian: Universitas Bumigora Mataram pasca perubahan organisasi  Tidak ada variabel mediasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>organizational commitment</i>	Jurnal Mirai Management, Volume 9, Issue 1 (2024)  ISSN: 2598-8301

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2	Andriani & Kusmiyanti (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Di Rutan Kelas IIB Purbalingga	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Subjek penelitian: Pegawai Di Rutan Kelas IIB Purbalingga  Tidak ada variabel mediasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>organizational commitment</i>	Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, Volume 16, No.1, Februari 2024  ISSN: 2685-6003
3	Fadhilah & Halida (2024). Hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Work Life Balance</i> pada Karyawan Produksi PT.X	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Work-life balance</i>	Subjek penelitian: Karyawan produksi PT. X  Tidak ada variabel mediasi	penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work-life balance</i>	Character Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 11 No.1, 2024  ISSN: 2252-6129
4	Alfianto & Hadi (2024). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>organizational commitment</i>	Variabel mediasi: Kepuasan kerja  Subjek penelitian: Karyawan permanen pada Bank X	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>work-life balance</i> dengan <i>organizational commitment</i>	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 12, Nomor 3, 2024  ISSN: 2549-1925
5	Fauziah & Rozana (2024). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada Petugas Pemadam Kebakaran	Variabel independen : <i>Work-life balance</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Subjek penelitian: Petugas pemadam kebakaran  Tidak ada variabel mediasi	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>organizational commitment</i>	Bandung Conference Series: Psychology Science, Volume 4, No.1, 2024  ISSN: 2828-2191
6	Diana & Satrya (2024). Pengaruh	Variabel independen : <i>Perceived</i>	Subjek penelitian: Pada CV.	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel	JIMAT: Jurnal Ilmiah Manajemen, dan Akuntansi, Vol 1,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	<i>organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Harmoni Bali Zoo  Variabel mediasi: Kepuasan kerja	<i>perceived organizational support</i>  berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i>	No.5, September 2024  ISSN: 3047-2032
7	Kurniawan (2024). <i>Influence of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Turnover Intention through the Mediating Role of Happiness at Work</i>	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Variabel dependen : <i>Turnover intention</i>  Variabel mediasi: <i>Happiness at work</i>  Subjek penelitian: PT. Permodalan Nasional Madani Area Demak	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i>	Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA), Volume 4, No.3, Maret 2024  ISSN: 2808-5639
8	Ayu Putri et al. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang melalui <i>Psychological Meaning</i>	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Variabel independen : Komunikasi interpersonal  Variabel mediasi: <i>Psychological Meaning</i>  Subjek penelitian: Yayasan Bunga Bangsa Semarang	penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>organizational commitment</i>	Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 8 No.2, 2024  ISSN: 2614-3097
9	Sumilat et al. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja ( <i>Work</i>	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Work-life balance</i>	Subjek penelitian: Pegawai BKPSDM Kota Manado  Tidak ada variabel mediasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan	Jurnal Sains Riset, Volume 13, No.2, 2023  ISSN: 2088-0952

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Life Balance</i> ) Pada Pegawai BKPSDM Kota Manado			terhadap <i>work- life balance</i>	
10	Sheikh (2023). <i>Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Banking Employees: Role of Work- Life Balance</i>	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>  Variabel Mediasi: <i>Work-life balance</i>	Subjek Penelitian: Sektor bank India	Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>organizational commitment</i> melalui <i>work- life balance</i> sebagai variable mediasi	<i>Journal of Asia Business Studies</i> , Volume 17, No.1, 2023  ISSN: 1558-7894
11	Ayu F et al. (2022). Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi	Terdapat variabel <i>perceived organizational support</i> dan <i>organizational commitment</i>	Variabel dependen : Organizational citizenship behaviour  Variabel mediasi: Komitmen organisasi  Subjek penelitian: Karyawan Btari Agency di Kota Malang	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational commitment</i>	Jurnal manajemen Sains dan Organisasi, Vol 3, No.1, April 2022  ISSN: 2798-9577
12	Sadaf et al. (2022). <i>Impact of Organizational Value System, Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Commitment</i>	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Variabel independen : <i>Organizational value system</i> dan <i>job satisfaction</i>  Subjek penelitian: Sektor pendidikan Pakistan  Tidak ada variabel mediasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i>	Journal of Entrepreneurship , Management, and Innovation, Volume 4, Issue 1, Januari 2022  ISSN: 2299-7326

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Nurfayani & Wibawa (2022). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan CV. PRX Denpasar	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Variabel mediasi: Kepuasan Kerja  Subjek penelitian: Karyawan PT PRX Denpasar	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i>	E-Jurnal Manajemen, Volume 11, Nomor 12, 2022  ISSN: 2302-8912
14	Suhardi (2021). Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Variabel independen: Keterlibatan Kerja  Subjek penelitian: Guru SMA Negeri di Kota Mataram  Tidak ada variabel mediasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>organizational commitment</i> , baik secara parsial maupun simultan	Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah Vol 1, No.4, Oktober 2021  ISSN: 2774-8022
15	Liu et al. (2021). <i>Women's Work-Life Balance in Hospitality: Examining Its Impact on Organizational Commitment</i>	Variabel independen : <i>Work-life balance</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Subjek penelitian: Karyawan perempuan di China  Tidak ada variabel mediasi	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i>	<i>Frontiers in Psychology</i> , Vol.12, 2021  ISSN: 1664-1078
16	Nurhidayah et al. (2021) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Variabel independen : Kepuasan kerja  Subjek penelitian: Karyawan bagian produksi	<i>Perceived organizational support</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan, Volume 2 No. 3, 2021  ISSN: 2722-9742

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi Industri Keramik di Kabupaten Bogor.		industri keramik di Kabupaten Bogor  Tidak ada variabel mediasi	<i>organizational commitment</i> baik secara parsial maupun secara simultan	
17	Darmawan & Mardikaningsih (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Variabel independen : Kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan  Subjek penelitian: Perusahaan bidang ritel di Kota Surabaya  Tidak ada variabel mediasi	Penelitian ini menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan <i>perceived organizational support</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> baik secara parsial maupun secara simultan.	Jurnal Simki Economic, Volume 4 Issue 1, 2021  ISSN: 2599-0748
18	Iqbal et al. (2021). <i>Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment among University Employees: Moderating Role of Job Experience</i>	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i> Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Variabel moderasi: <i>Job Experience</i>  Subjek penelitian: Karyawan Among University  Tidak ada variable mediasi	penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>organizational commitment</i>	iRASD <i>Journal of Management</i> , Volume 3, Nomor 3, 2021  ISSN: 2709-8451
19	Ahmad et al. (2020). <i>The Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment</i>	Variabel independen : <i>Perceived Organizational Support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational Commitment</i>	Subjek penelitian: 100 pegawai pemerintahan di Malaysia  Tidak ada variabel mediasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>Organizational Commitment</i>	<i>International Journal of Recent Technology and Engineering</i> (IJRTE), Vol-9, Issue-4, November 2020,  ISSN: 2277-3878

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
20	Hendriatno & Marhalinda (2020). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial pada Bank di Kota Bandung	Variabel independen : <i>Perceived organizational support</i>  Variabel dependen: <i>Organizational commitment</i>	Variabel independen : Pengembangan karir dan kepuasan kerja Subjek penelitian: Karyawan generasi milenial pada Bank di Kota Bandung Tidak ada variabel mediasi	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational commitment</i>	Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Volume 3, Nomor 3, November 2020  ISSN: 2654-7538

Sumber: Diolah Penulis, 2025

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran teoritis mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti, serta mendasari arah analisis yang akan dilakukan oleh penulis. Dalam konteks ini akan dijelaskan hubungan antara *perceived organizational support*, *work-life balance*, dan *organizational commitment*. Penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut.

Pengaruh *perceived organizational support* dengan *organizational commitment* dapat dijelaskan melalui pendekatan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Teori ini diperkenalkan pertama kali oleh Homans (1958) dan Blau (1964) bahwa hubungan antar individu dan organisasi terbentuk melalui pertukaran timbal balik yang didasari kepercayaan dan kewajiban moral. Hal tersebut bersifat sukarela, di mana individu cenderung membalas perlakuan positif yang mereka terima dengan sikap atau perilaku yang menguntungkan pihak

pemberi. *Social Exchange Theory* (SET) memberikan dasar untuk memahami bagaimana karyawan menanggapi organisasi dalam memenuhi janji atau kewajibannya (Widiarto et al., 2024).

*Social Exchange Theory* (SET) dapat memaparkan bagaimana *perceived organizational support* yang karyawan rasakan akan mendorong mereka untuk memberikan respon positif berupa komitmen terhadap organisasi sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan yang mereka terima (Jang & Juliana, 2020). *Perceived organizational support* berperan penting dalam membangun hubungan yang baik antara organisasi dan karyawan, dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras (Loliyani et al., 2024). *Perceived organizational support* yang positif seperti perlakuan yang adil, dukungan dari atasan, pengakuan atas kontribusi, serta perhatian terhadap kesejahteraan merupakan investasi sosial organisasi yang akan menghasilkan konsekuensi positif dan meningkatkan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai keberadaan dan perannya, sehingga memunculkan sikap loyal dan keterikatan emosional yang kuat (Jang & Juliana, 2020).

*Perceived organizational support* dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel independen di mana *perceived organizational support* ini merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi mereka serta menunjukkan kepedulian terhadap kondisi dan kesejahteraan mereka secara menyeluruh (Eisenberger et al., 2020). *Perceived organizational support* dipengaruhi oleh perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi, yang kemudian membentuk pemahaman dan kepercayaan terhadap tujuan organisasi. Hal ini turut mendorong munculnya *organizational commitment*



melalui persepsi bahwa kontribusi dan kesejahteraan karyawan dihargai. (Eisenberger et al., 2020). Untuk mengukur tingkat *perceived organizational support* pada karyawan dapat menggunakan 3 indikator yaitu *fairness* (keadilan), *supervision support* (dukungan atasan), dan *HR practices and work condition* (praktik sumber daya dan kondisi pekerjaan) .

Berdasarkan indikator tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan karyawan terhadap dukungan dari organisasi ini akan dipengaruhi oleh penilaian mereka mengenai pengalaman dan pengamatan tentang bagaimana organisasi secara umum memperlakukan para karyawannya. Jika mereka meyakini bahwa organisasi telah memberikan dukungan kepada mereka, maka hal ini akan meningkatkan *organizational commitment* (Eisenberger et al., 2020). Mengacu pada hal tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin besar pula *organizational commitment* yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap keberlangsungan dan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putra et al. (2024) yang menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Suhardi (2021) dan Andriani & Kusmiyanti (2024) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.

*Organizational commitment* sendiri merupakan bentuk keyakinan yang mengikat individu atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui sikap

loyal, keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas, serta kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Wardhana, 2024:208). *Organizational commitment* diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu, *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) dan *normative commitment* (komitmen normatif) (Sunarto & Suparji, 2020:21). Hal tersebut secara keseluruhan mencerminkan sejauh mana karyawan bersedia mempertahankan hubungan dengan organisasi dan terlibat dalam pencapaian tujuan bersama.

Didasarkan pada kenyataan di lapangan yang ditunjukkan pada tabel 1.1, tabel 1.2 dan tabel 1.3 bahwa *perceived organizational support* saja belum cukup untuk membangun *organizational commitment*. Kondisi ini mengindikasikan adanya variabel antara yang memediasi pengaruh antara *perceived organizational support* dengan *organizational commitment*. Salah satu variabel yang paling relevan untuk dipertimbangkan adalah *work-life balance*. Menurut Izzati & Puspitadewi (2024), meskipun karyawan merasakan adanya perhatian dan penghargaan dari organisasi, hal tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan loyalitas atau keterikatan emosional terhadap organisasi. Dukungan organisasi berfungsi sebagai faktor eksternal yang tidak terlepas dari upaya individu untuk mewujudkan *work-life balance*.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sumilat et al. (2023) yang menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Kemudian Fadhilah & Halida (2024) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*.

Dalam konteks ini, *perceived organizational support* menjadi komponen esensial yang memfasilitasi individu dalam mempertahankan keseimbangan tersebut.

*Work-life balance* adalah suatu kondisi di mana individu mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang antara tuntutan pekerjaan, kebutuhan pribadi, kehidupan keluarga, serta aktivitas rekreasi, sehingga terhindar dari konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nawarcono & Setiono, 2021). *Work-life balance* diukur menggunakan 3 indikator yaitu, *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), dan *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE). Dalam konteks organisasi, keseimbangan tersebut memegang peranan penting dalam membangun *organizational commitment*. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, hal ini cenderung mendorong munculnya loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan hidup secara efektif akan lebih termotivasi kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi (Prasojo & Izzati, 2023). Pengaruh *work-life balance* dengan *organizational commitment* juga ditegaskan oleh Liu et al. (2021), yang menyatakan *organizational commitment* merupakan salah satu hasil utama dari *work-life balance* yang dirasakan oleh individu di lingkungan kerja. Ketika *work-life balance* diterapkan dengan baik, maka akan tercipta kondisi harmonis yang mendukung kebahagiaan karyawan di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan keluarga. Dalam situasi tersebut, karyawan cenderung terhindar dari konflik peran dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Alfianto & Hadi (2024) yang menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Kemudian diperkuat juga oleh penelitian Fauziah & Rozana (2024) yang juga menunjukkan hasil yang sama.

Maka dari itu, penulis memilih *work-life balance* sebagai variabel yang memediasi antara *perceived organizational support* dengan *organizational commitment*. Semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin baik pula individu dalam mengatasi tekanan yang berasal dari beban pekerjaannya, sehingga mampu menciptakan *work-life balance* secara lebih efektif. Keseimbangan inilah yang menjadi dasar penting bagi terbentuknya *organizational commitment*. Sebaliknya, minimnya dukungan organisasi berpotensi memperburuk ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat menurunkan komitmen terhadap organisasi (Sheikh, 2023).

Dari uraian di atas penulis berfokus pada analisis tentang bagaimana *work-life balance* berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh antara variabel independen yaitu *perceived organizational support* dengan variabel dependen yaitu *organizational commitment* pada pramuniaga Asia Toserba Tasikmalaya.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang dirumuskan sebagai jawaban awal terhadap tujuan penelitian, yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah disusun sebelumnya. Hipotesis merepresentasikan dugaan tentatif mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih (Sembiring et al., 2024:220).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dapat disajikan beberapa hipotesis yang akan diuji kebenarannya yaitu sebagai berikut:

- H1: *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada Pramuniaga Asia Toserba Tasikmalaya.
- H2: *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada Pramuniaga Asia Toserba Tasikmalaya.
- H3: *Work-life balance* berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada Pramuniaga Asia Toserba Tasikmalaya.
- H4: *Work-life balance* mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* pada Pramuniaga Asia Toserba Tasikmalaya.