

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *SELF ESTEEM* DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
YANG DIMEDIASI OLEH KEADILAN ORGANISASI PADA
KARYAWAN LAZNAS NURUL HAYAT SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh
ALYA NUR ‘AINI
NIM: 08010521001



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2025**

PERNYATAAN

Saya, Alya Nur 'Aini, 08010521001, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 12 Maret 2025



Alya Nur 'Aini
NIM. 08010521001

LEMBAR PERSETUJUAN

Surabaya, 6 Maret 2025

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Saqofa Nabilah Aini', written in a cursive style.

**Saqofa Nabilah Aini, S.E., M.Sc.
NIP. 199301092020122028**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *SELF ESTEEM*, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DI MEDIASI OLEH KEADILAN ORGANISASI PADA KARYAWAN LAZNAS NURUL HAYAT SURABAYA

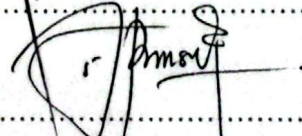
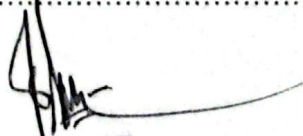
Oleh
Alya Nur 'Aini
Nim: 08010521001

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 12 Maret 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Saqofa Nabilah Aini, S.E.,
M.Sc.
NIP. 199301092020122028
(Penguji 1)
2. Dr. Andriani Samsuri, M.M.
NIP. 197608022009122002
(Penguji 2)
3. Basar Dikuraisyin, M.H.
NIP. 198811292019031009
(Penguji 3)
4. Siti Kalimah, M.Sy.
NIP. 198707272022032001
(Penguji 4)

Tanda Tangan:



Surabaya, 12 Maret 2025
Dekan,



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ALYA NUR 'AINI
NIM : 08010521001
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF
E-mail address : alyanuraini0301@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *SELF-ESTEEM* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMEDIASI OLEH KEADILAN ORGANISASI PADA
KARYAWAN LAZNAS NURUL HAYAT SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 April 2025

Penulis

(Alya Nur 'Aini)

ABSTRAK

Tingginya beban kerja menyebabkan karyawan kekurangan waktu istirahat. Tekanan untuk terus produktif tanpa istirahat yang memadai mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Akibatnya, banyak karyawan merasa lelah dan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Situasi ini juga menciptakan persepsi ketidakadilan dalam organisasi karena kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel *work-life balance*, *self-esteem*, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang di mediasi oleh keadilan organisasi pada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis metode survei. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden yang diperoleh melalui teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan model persamaan *Struktural Equation Model* (SEM) yang diolah melalui *software* SmartPLS 3.0. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel *self-esteem* dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel *self-esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keadilan organisasi. Sedangkan variabel *work-life balance* dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keadilan organisasi. Peran variabel mediasi dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh pada variabel *self-esteem* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi yang di mediasi oleh keadilan organisasi pada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.

Lembaga perlu merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti fleksibilitas jam kerja dan program kesejahteraan, untuk meningkatkan komitmen karyawan dan mengurangi stres. Selain itu, penting untuk memastikan transparansi dan keadilan dalam praktik manajerial, termasuk sistem penghargaan berbasis kinerja dan komunikasi terbuka. Penguatan budaya penghargaan terhadap kontribusi individu, baik materiil maupun non-materiil, juga dapat meningkatkan *self-esteem* karyawan dan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, *Self-Esteem*, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Keadilan Organisasi

ABSTRACT

High workloads cause employees to lack rest time. The pressure to continue being productive without adequate rest disrupts the balance between their work and personal lives. As a result, many employees feel exhausted and have difficulty balancing work and personal life. This situation also creates a perception of unfairness in the organization due to the lack of attention to employee welfare.

This study aims to examine the influence of work-life balance, self-esteem, and work motivation variables on organizational commitment mediated by organizational justice in LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. This study uses a quantitative research method with a survey method. The number of samples in this study was 150 respondents obtained through a simple random sampling technique. This study uses the Partial Least Square (PLS) approach which is a Structural Equation Model (SEM) equation model processed through SmartPLS 3.0 software. The analysis method used is path analysis.

The results of this study indicate that the variables of work-life balance and organizational justice have a positive and significant influence on organizational commitment. While the variables of self-esteem and work motivation do not have a significant influence on organizational commitment. The variable of self-esteem has a positive and significant influence on organizational justice. While the variables of work-life balance and work motivation do not have a significant influence on organizational justice. The role of mediating variables in this study only has an influence on the variable of self-esteem has an indirect influence on organizational commitment which is mediated by organizational justice on employees of LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.

Institutions need to formulate policies that support work-life balance, such as flexible working hours and welfare programs, to increase employee commitment and reduce stress. In addition, it is important to ensure transparency and fairness in managerial practices, including performance-based reward systems and open communication. Strengthening a culture of appreciation for individual contributions, both material and non-material, can also increase employee self-esteem and strengthen their commitment to the organization.

Keywords: *Work-Life Balance, Self-Esteem, Work Motivation, Organizational Commitment, Organizational Justice*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Motivasi Kerja.....	12
2.1.1 Definisi Motivasi Kerja.....	12
2.1.2 Jenis Motivasi Kerja	15
2.1.3 Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.2 <i>Work-Life Balance</i>	19
2.2.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	19
2.2.2 Jenis <i>Work-Life Balance</i>	20
2.2.3 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	21
2.3 <i>Self-Esteem</i>	22

2.3.1 Definsi <i>Self-Esteem</i>	22
2.3.2 Jenis <i>Self-Esteem</i>	23
2.3.3 Indikator <i>Self-Esteem</i>	24
2.4 Komitmen Organisasi.....	25
2.4.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	25
2.4.2 Jenis Komitmen Organisasi	26
2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	28
2.5 Keadilan Organisasi.....	29
2.5.1 Definisi Keadilan Organisasi	29
2.5.2 Jenis Keadilan Organisasi	30
2.5.3 Indikator Keadilan Organisasi	31
2.6 Penelitian Terdahulu	32
2.7 Kerangka Konseptual	40
2.8 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Jenis Penelitian	55
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	56
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	56
3.3.1 Definisi Operasional	56
3.3.2 Pengukuran Variabel.....	60
3.4 Jenis dan Sumber data	61
3.4.1 Jenis Data	61
3.4.2 Sumber Data.....	62
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	63
3.5.1 Populasi.....	63
3.5.2 Sampel.....	63
3.6 Variabel Penelitian.....	65
3.6.1 Variabel Terikat	66
3.6.2 Variabel Bebas.....	66
3.6.3 Variabel Mediasi	66
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	67

3.7.1 Kuisioner.....	67
3.8 Teknik Analisis Data.....	67
3.8.1 Analisis Deskriptif	68
3.8.2 Analisis Inferensial.....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	74
4.1.1 Sejarah LAZNAS Nurul Hayat Surabaya	74
4.1.2 Visi, Misi, dan Komitmen LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.....	75
4.1.3 Struktur Organisasi LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.....	75
4.1.4 Program LAZNAS Nurul Hayat Surabaya	76
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	78
4.2.1 Karakteristik Responden.....	78
4.2.2 Hasil Jawaban Responden.....	81
4.3 Analisis Model.....	85
4.3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	86
4.3.2 Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>).....	93
4.4 Pembahasan	100
4.4.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	101
4.4.2 Pengaruh <i>Self-Esteem</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	105
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi	109
4.4.4 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Keadilan Organisasi	113
4.4.5 Pengaruh <i>Self-Esteem</i> terhadap Keadilan Organisasi	117
4.4.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keadilan Organisasi	121
4.4.7 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	125
4.4.8 Pengaruh <i>Work-Life Balace</i> terhadap Komitmen Organisasi yang di mediasi oleh Keadilan Organisasi.....	128
4.4.9 Pengaruh <i>Self-Esteem</i> terhadap Komitmen Organisasi yang di mediasi oleh Keadilan Organisasi	134
4.4.10 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang di mediasi oleh Keadilan Organisasi.....	138
BAB V PENUTUP	143

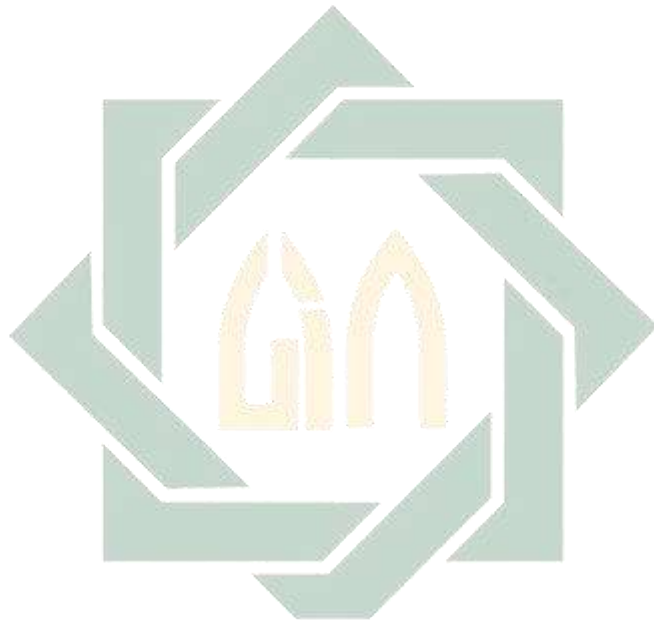
5.1 Kesimpulan.....	143
5.2 Saran.....	144
DAFTAR PUSTAKA.....	146
LAMPIRAN.....	151



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konsep Kebutuhan Maslow	14
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4. 1 Hasil Output Calculate Algorithm Outer Model	86



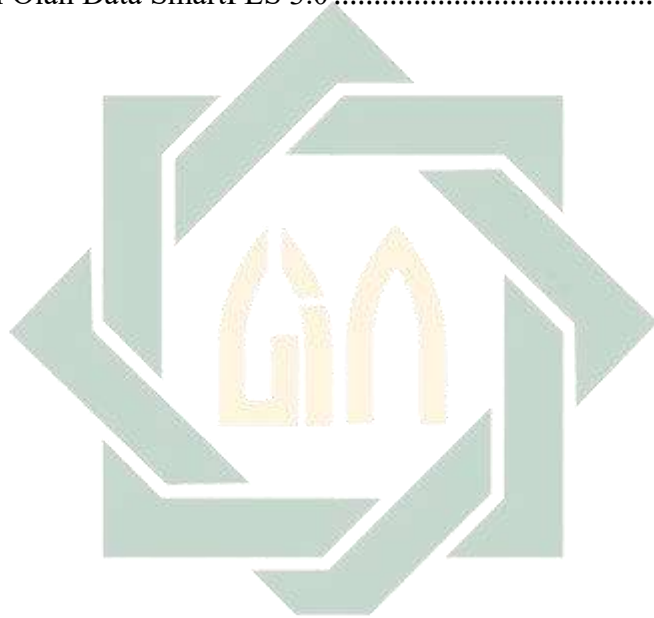
UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	57
Tabel 3. 2 Skala Likert	61
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	78
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	79
Tabel 4. 3 Divisi Pekerjaan Responden.....	80
Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Variabel Work-Life Balance	81
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Self-Esteem	82
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	83
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Keadilan Organisasi	83
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi.....	84
Tabel 4. 9 Nilai Loading Factor atau Outer Loading	87
Tabel 4. 10 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	89
Tabel 4. 11 Nilai Discriminant Validity (AVE).....	90
Tabel 4. 12 Nilai Cronbach's Alpha	91
Tabel 4. 13 Nilai Composite Reliability.....	92
Tabel 4. 14 Pengujian Goodness of Fit (R^2).....	93
Tabel 4. 15 Nilai Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti.....	151
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	152
Lampiran 3. Tabulasi Data	156
Lampiran 4. Hasil Olah Data SmartPLS 3.0.....	160



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., & Karimi, L. (2020). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*, 49(3), 774–790.
- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, M. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04), 1073–1079. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v7i4.em01>
- Ambrose, M. L., & Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 231–292.
- Api, E. I. D., Lakshita, D. M., & Qurrotu'aini, N. I. (2020). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ZIS Consultant Amil Zakat Yatim Mandiri. *LAA MAISYIR: Jurnal Ekonomi Islam*, 129–139.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bagas, M. A. (2020a). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2), 100–108.
- Bagas, M. A. (2020b). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2), 100–108. <https://doi.org/10.32505/syifaulqulub.v1i2.2244>
- Benjiro Falah Zayd, B., & Habiburrahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 293–302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>
- Clay-Warner, J., Hegtvedt, K. A., & Roman, P. (2005). Procedural justice, distributive justice: How experiences with downsizing condition their impact on organizational commitment. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), 89–102.
- Dalifa, P. A. (2021). Hubungan antara Parent Attachment dengan Self Esteem pada Mahasiswa di Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 3621–3626. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1436>
- Dedy, A., Anna, S., & Sukirman. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Work Locus Of Control, Self Esteem Dan Self Monitoring Terhadap Komitmen Organisasional. 1998, 56–60.
- Dewi, S. A., & Adi, A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada UMKM Butik di Mall Olympic Garden (MOG). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 1–16.

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Fu'adah, T., Afidah, A., Akbar, M. R. I., Jumiati, M., & Putra, R. S. (2023). Systematic Literature Review: Analisa Dampak Penerapan Self-Efficacy terhadap Penilaian Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. *Samudera Perdana Selaras*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares Konsep teknik Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2010). *Teori-teori Psikologis* (p. 202).
- Gunawan, K. (2017). Motivasi kerja menurut Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan*, 2(2).
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2022). Analysis Of The Effect Of Work-Life Balance, Self-Esteem And Work Motivation On Organizational Commitment Moderated By Organizational Justice On Workers In Yogyakarta. *JETL (Journal of Education, Teaching and Learning)*, 8(1), 7. <https://doi.org/10.26737/jetl.v8i1.3313>
- Hutagalung, I. D. N., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 221. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p09>
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(2), 1256–1274. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050>
- Kartono, K., Syifa, K. N., & Astuti, R. P. (2020). The Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 143. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p02>
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644–656.
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Luthfiyani, Z. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 164–171. <https://doi.org/10.33752/bima.v1i2.5360>
- Maharani, I. G. A. A., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Warung Mina Cabang Dalung. *Values*, 3(1), 275–285.
- Matondang, S., & Sitohang, S. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Iss Indonesia Kota Medan*. 10(1), 223–255.
- MAULIDYAR, A. E. (2023). *Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (Ocb), Work Life Balance (Wlb) Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti Secang Bagian Produksi)*.
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1520>
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 161–174. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Improving the Performance of Hospital Employees Reviewed from the Perspective of Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Commitment. *International Journal of Social Science and Business*, 6(1), 39–46. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i1.40765>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295.
- Parenden, A., Junaidin, Anggriani, D., & Syarifuddin. (2024). Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Pt. Kima Kota Makassar. *Yume: Journal of Management*, 7(1), 379–386.
- Pratama, A. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1), 359–368. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4210>
- Puspita, A., & Zakiy, M. (2020). Aspek Keadilan Organisasi dan Deviant Workplace Behavior Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(1), 41. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v8i1.7295>
- Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hirarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261–272. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i4.17456>
- Rahmadiani, Y. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

- Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Mediasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 9(1), 18. <https://doi.org/10.25077/jka.v9i1.1218>
- Rato, K. W., & Leda, R. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 171–186. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.31233>
- Refnadi, R. (2018). Konsep self-esteem serta implikasinya pada siswa. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.29210/120182133>
- Riatmaja, D. S., Gusneli, G., Wardhani, E. N. K., Sugiharti, S., & Muafiqie, H. (2024). Pengaruh Organizational-Based Self Esteem Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di Koperasi Guyub Rukun Kelurahan Semaki. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 115–129. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.3976>
- Rulysca, P. A. (2020). Determinasi Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1383. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1383-1393>
- Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68.
- Sari, A. E., & Amri, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 42–53. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.35>
- Setiawan, I. N. A. R. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Hotel Four Sessions and Resort by Sheraton Jimbaran Bali)*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Skitka, L. J., & Bravo, J. (2005). An accessible identity approach to understanding fairness in organizational settings. *What Motivates Fairness in Organizations*, 105–128.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sundari, N., & Utami, A. T. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 21–26. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.676>
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis Dan Manajeme*, 9(1), 56–70.
- Sutono, S., Handayani, R., & Siregar, L. M. (2022). Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah*

- Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 5(2), 520.
<https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v5i2.14354>
- Triponia, U. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 7(8), 1721–1732.
- Umayatin, S., & Agustina, T. S. (2023). Komitmen Organisasional Karyawan Indomaret Di Bojonegoro ditinjau dari Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja dan Trust. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 19(1), 28–35.
<https://doi.org/10.23960/jbm.v19i1.1103>
- Upe, R., & Thaha, A. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta)*. 4(2), 57–68.
- Wattimena, J. M., Aponno, E. H., & Luturmas, J. R. (2024). VOL 3 , NO . 1 , MARET 2024 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon. 3(1), 187–196.
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Winoto, H. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap turnover intention pada PT NBK. *Media Bina Ilmiah*, 14(2), 2123–2130.
- Yulan, Y., & Bernarto, I. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi [The Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Work Motivation toward Organizational Commitment]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 114. <https://doi.org/10.19166/derema.v12i1.410>

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A