

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN
KOMUNIKASI INTERPESONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
PEMERINTAH KOTA PALEMBANG DI ERA
PANDEMI COVID-19 MELALUI KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**



Tesis Oleh :

**M. Randika Pranata
NIM 01032622125021**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si)
pada**

**Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen
Sumber Daya Manusia
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

MOTTO

*Siapa yang menjauhkan diri dari sifat suka mengeluh makai ia mengundang
kebahagiaan.*

(Abu Bakar Assidiq)

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk:

- ❖ Almarhum Ayahanda H. Suranto
- ❖ Ibunda Hj. Erni Kartika Sari.
- ❖ Keluarga dan Sanak Saudara.
- ❖ Sahabat-sahabat.
- ❖ Almamaterku.

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh *Work-Life Balance* dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Palembang di Era Pandemi Covid-19 Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Nama Mahasiswa : M. Randika Pranata

NIM : 01032622125021

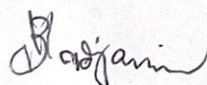
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP.195307071979032001



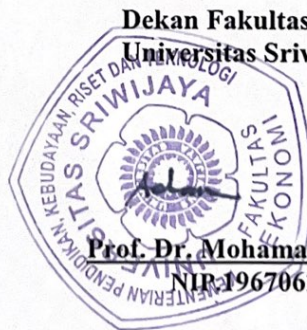
Dr. Muhammad Ichsan Hadjiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Yuliani., SE., MM
NIP.197608252002122004

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya,



Prof. Dr. Mohamad Adam., SE., ME
NIP.196706241994021002

Tanggal Lulus : 31 Juli 2023



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman:<http://fe.unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

(.....*Badia Perizade*.....)

Sekretaris : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

(.....*Muhammad Ichsan Hadjri*.....)

Anggota (1) : Dr. Hj. Zunaidah., M.Si

(.....*Zunaidah*.....)

(2) : Isni Andriana.,S.E.,M.Fin.,Ph.D

(.....*Isni Andriana*.....)



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax: (0711) 580964
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman: <http://fe.unsri@unsri.ac.id> - email : dekan@fe.unsri.ac.id

MATRIK PERBAIKAN TESIS

Nama : M. Randika Pranata
NIM : 01032622125021
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pembimbing : 1. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D (.....)*
2. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M (.....)*

No.	Dosen Penguji	Saran dan Masukan	Keterangan	Paraf
1.	Dr. Hj. Zunaidah., M.Si	<ol style="list-style-type: none">1. Pisahkan data pegawai sakit dan izin.2. Analisis deskriptif tabel distribusi frekuensi sebelum pembahasan.3. Tabel distribusi frekuensi dikelompokkan per dimensi.4. Cantumkan sumber atau pendapat ahli mengenai penentuan kategori uji kelayakan model.5. Tambahkan implikasi praktis.6. Kesimpulan diambil dari jawaban hipotesis.7. Saran diambil dari nilai terendah distribusi frekuensi.8. Tambahkan lampiran data interval.	Sudah diperbaiki	
2.	Isni Andriana., S.E., M.Fin., Ph.D	<ol style="list-style-type: none">1. Halaman Moto.2. Ucapan terimakasih.3. Abstrak tidak menggunakan paragraph.4. Perbaiki kalimat rumusan masalah dan tujuan.5. Perbanyak tinjauan pustaka mengenai grand	Sudah diperbaiki	

		teori. 6. Grand Teori di setiap hubungan antar variabel. 7. Kerangka konseptual. 8. Urutan analisis deskriptif (tabel distribusi frekuensi). 9. Tambahkan implikasi praktis. 10. Saran diambil dari nilai terendah distribusi frekuensi.		
3.				
4.				

Palembang, 14 SEPTEMBER 2023
 Koordinator Program Studi
 Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Yuliani., SE.,MM
 197608252002122004

*) paraf pembimbing



**BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No.	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1.	Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D		13 September 2023
2.	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M		08-09-2023
3.	Dr. Hj. Zunaidah., M.Si		13 September 2023
4.	Isni Andriana., S.E., M.Fin., Ph.D		06 SEPTEMBER 2023
5.			

Menerangkan bahwa:

Nama : M. Randika Pranata
NIM : 01032622125021
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh *Work-Life Balance* dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Palembang di Era Pandemi Covid-19 Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, SEPTEMBER 2023

Mengetahui
Koordinator Program Studi

Dr. Yuliani., SE., MM
NIP 197608252002122004

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Randika Pranata
Tempat dan tanggal lahir : Palembang, 10 Januari 1994
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032622125021

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang,2023

Yang memuat pernyataan


M. Randika Pranata
NIM 01032622125021



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena hanya dengan nikmat dan karunia-Nya penulis bisa menyelesaikan penulisan Tesis yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Palembang di Era Pandemi Covid-19 Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. Penyusunan tesisi ini sebagai salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Magistes Sains program Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini tidak terlepas dari kekurangan, namun penulis berharap hasil dari penelitian ini memberi kontribusi terhadap hubungan antar variabel mencakup *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional yang belum terlalu banyak penelitiannya

Palembang, Juli 2023
Penulis

M. Randika Pranata

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat-Nya karena atas izin dan pertolongannya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang di Era Pandemi Covid-19 Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi.”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya Palembang.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini merupakan hasil kerja sama dari berbagai pihak, sehingga dengan segala kerendahan hati perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ibu Hj. Erni Kartika Sari dan ayahanda almarhum H. Suranto yang terus-menerus menghaturkan doa, berkat, support, serta dorongan secara moril dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. sebagai dosen Pembimbing Pertama yang bersedia dengan ikhlas mengayomi, mengampu dan memandu agar terselesaikannya tesis ini.
3. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M sebagai Pembimbing Kedua yang bersedia dengan ikhlas mengayomi, mengampu dan memandu agar terselesaikannya tesis ini.

4. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
5. Rektor Universitas Sriwijaya dan seluruh staff terkait.
6. Staff Umum serta Administrasi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Teman-teman Ilmu Manajemen satu Angkatan 2020 Genap.
8. Teman-teman Erajaya Group, PALTV, EMR Media Production, Posting Clothing, Pranata Tech, SFGM, Keluarga Bungsu, Keris Pusaka.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang memberikan bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Palembang, 2023
Penulis

M. Randika Pranata

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Teknik pengumpulan data dengan metode angket atau kuesioner kepada 91 responden seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. *Work life balance* dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Alat uji statistik yang digunakan dalam pengolahan data yaitu program SmartPLS dengan metode *Structural Equation Model* (SEM-PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini memberi kontribusi terhadap hubungan antar variabel mencakup *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional yang belum terlalu banyak penelitiannya.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of work-life balance and interpersonal communication on job satisfaction through organizational commitment as a mediating variable. The data collection technique used a questionnaire to 91 respondents, all employees of the Palembang City Tourism Office. Work-life balance and interpersonal communication as independent variables, while job satisfaction as the dependent variable and organizational commitment as a mediating variable. The statistical test tool used in data processing was the SmartPLS program with the Structural Equation Model (SEM-PLS) method. The results of this study indicate that work life balance and interpersonal communication do not have a direct effect on job satisfaction. Organizational commitment cannot mediate the effect of work life balance and interpersonal on job satisfaction, while organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction. The results of this study contribute to the relationship between variables including work life balance and interpersonal communication on job satisfaction through organizational commitment which has not been researched too much.

Keywords: *Work Life Balance, Interpersonal Communication, Organizational Commitment, Job Satisfaction.*

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : M. Randika Pranata
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 10 Januari 1994
Agama : Islam
Pekerjaan : Wirausaha
Status : Lajang
Alamat Rumah (Orang tua) : Jl. Pelita Sentosa II No. 1482 Kec. Kemuning Kota
Palembang.
Alamat Email : randika.pranatagroup@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SD Negeri 182 Palembang.
SMP : SMP Negeri 10 Palembang.
SMA : SMA Negeri 15 Palembang
S-1 : Teknik Pertambangan Universitas Sriwijaya.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS.....	iii
BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Grand Teori Herzberg Dua Faktor	11
2.1.2. Definisi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.1.5. Komitmen Organisasional.....	15

2.1.6. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	16
2.1.7. Indikator Komitmen Organisasional.....	17
2.1.8. <i>Work Life Balance</i>	18
2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.10. Indikator-Indikator <i>Work Life Balance</i>	20
2.1.11. Komunikasi Interpersonal.....	23
2.1.12. Ciri-Ciri Komunikasi Interpersonal.....	23
2.1.13. Indikator-Indikator Komunikasi Interpersonal.....	24
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	25
2.2.1. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasional	25
2.2.2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional.....	26
2.2.3. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
2.2.4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.2.6. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisaional Sebagai Variabel Mediasi.....	31
2.2.7. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi.....	32
2.3. Penelitian Terdahulu.....	34
2.4. Kerangka Penelitian.....	42
2.5. Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	44
3.2. Rancangan Penelitian.....	44
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	44
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5. Populasi dan Sampel	45
3.5.1. Populasi.....	45
3.5.2. Sampel.....	45
3.6. Uji Instrumen.....	46

3.6.1. Uji Validitas.....	46
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	47
3.6.3. Metode Suksesi Interval (MSI).....	48
3.7. Teknik Analisis Data.....	49
3.8. Uji Hipotesis.....	52
3.9. Model Penelitian.....	54
3.10. Definisi Operasional Variabel.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1. Gambaran Umum Instansi.....	65
4.1.1. Sejarah Singkat.....	65
4.1.2. Struktur Organisasi.....	65
4.2. Gambaran Umum Responden.....	67
4.3. Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	69
4.3.1. Variabel <i>Work life balance</i>	70
4.3.2. Variabel Komunikasi Interpersonal.....	73
4.3.3. Variabel Komitmen Organisasional.....	76
4.3.4. Variabel Kepuasan Kerja.....	78
4.4. Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS).....	82
4.4.1. Pengujian <i>Outer Model</i>	84
4.4.2. Pengujian <i>Inner Model</i>	87
4.5. Pengujian Hipotesis.....	89
4.5.1. Pengaruh Langsung.....	89
4.5.2. Pengaruh Tidak Langsung.....	92
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	94
4.7. Implikasi Teoritis.....	100
4.8. Implikasi Praktis.....	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
5.1. Kesimpulan.....	104
5.2. Saran.....	105
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	106

DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rekapitulasi Agenda <i>Event</i> Palembang <i>Charming</i>	2
Tabel 1.2. Jumlah Rata-Rata Pegawai <i>Work From Office</i> (WFO).....	3
Tabel 1.3. Rekapitulasi pegawai PNS dan Non PNSD mengundurkan diri.....	4
Tabel 1.4. Rekapitulasi rata-rata TPP Pegawai.....	4
Tabel 1.5. Rekapitulasi Absensi Pegawai Izin Dan Sakit.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Variabel.....	47
Tabel 3.2. <i>Goodness of Fit Index</i>	52
Tabel 3.3. Definisi Operasional.....	59
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden Sampel.....	67
Tabel 4.2. Usia Responden Sampel.....	67
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden Sampel.....	68
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden Sampel.....	69
Tabel 4.5. Kategori Jawaban Responden.....	70
Tabel 4.6. Tabel Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i>	70
Tabel 4.7. Tabel Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal.....	73
Tabel 4.8. Tabel Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional.....	76
Tabel 4.9. Tabel Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.10. Indikator Dengan <i>Loading Factor</i> Rendah.....	83
Tabel 4.11. Nilai <i>Loading Factor</i> dan <i>Average Variance</i> (AVE).....	84
Tabel 4.12. Nilai <i>Cronbachs Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	86
Tabel 4.13. Akar Kuadrat AVE.....	86
Tabel 4.14. Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of fit</i>)/ R Square.....	87
Tabel 4.15. <i>Path Coefficient</i>	88
Tabel 4.16. Hasil Pengujian Hipotesis <i>Direct Effect</i>	89
Tabel 4.17. Hasil Pengujian Hipotesis <i>Indirect Effect</i>	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	42
Gambar 3.1. Diagram Model Penelitian.....	54
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	66
Gambar 4.2. Full Model Kalkulasi Pertama.....	82
Gambar 4.3. Full Model Kalkulasi Kedua.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	115
Lampiran 2. Nilai <i>Loading Factor</i> Kalkulasi Pertama.....	121
Lampiran 3. Nilai <i>Loading Factor</i> Kalkulasi Kedua.....	122
Lampiran 4. Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan <i>Composite Reliability</i>	123
Lampiran 5. Nilai <i>Cross Loading</i>	124
Lampiran 6. Hasil Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit</i>)/ <i>R Square</i>	125
Lampiran 7. Hasil <i>Direct Effect Path Coefficient</i> dan <i>t Statistik</i>	126
Lampiran 8. Hasil <i>Indirect Effect Path Coefficient</i> dan <i>t Statistik</i>	127
Lampiran 9. Data <i>Succesive Interval Work Life Balance</i>	128
Lampiran 10. Data <i>Succesive Interval Komunikasi Interpersonal</i>	130
Lampiran 11. Data <i>Succesive Interval Komitmen Organisasional</i>	132
Lampiran 12. Data <i>Succesive Interval Kepuasan Kerja</i>	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wabah pandemi global COVID-19 yang telah menyebabkan keadaan darurat kesehatan masyarakat, mengancam kehidupan manusia dan menciptakan tantangan ekonomi di seluruh dunia. Virus yang menyebar hingga seluruh negara di dunia hingga kini belum ditemukan penawarnya. Berdasarkan laporan dari 200 lebih negara di dunia melaporkan terpapar virus corona. Di Indonesia sendiri pertama kali ditemukan pada dua warga Depok, Jawa Barat yang terpapar awal Maret 2020. Data peta sebaran covid19.go.id hingga Jumat, 03 Desember 2021 warga yang dinyatakan positif terkena virus corona berjumlah 4.257.243 dan 143.858 meninggal dunia. Berdasarkan instruksi pemerintah setiap warga berperan untuk memutus mata rantai penyebaran virus corona atau COVID-19 yaitu melakukan *social distancing* dan tidak keluar rumah. Bagi para pekerja diimbau untuk bekerja dari rumah atau *work from home* yang mengharuskan kita menjalani kehidupan dengan kebiasaan baru yaitu melakukan semua pekerjaan secara daring (Dalam Jaringan) sehingga terciptanya peralihan kebiasaan yang berbeda setelah wabah pandemi COVID-19 ini melanda seluruh negara di dunia termasuk Indonesia (Yunita, N.,W., 2020).

Work life balance adalah salah satu masalah terpenting dalam organisasi yang harus ditangani oleh manajemen sumber daya manusia, dan memastikan bahwa pegawai memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen keluarga dan pekerjaan mereka (Abdirahman et al., 2020). *Work life balance* merupakan

keterlibatan dalam menyeimbangkan kepuasan pada ranah kerja dan ranah keluarganya (Wambui et al. 2017). *Work life balance* yang tercipta antara kehidupan pribadi dan profesionalnya ketika seorang individu memiliki keseimbangan yang tepat untuk tuntutan individu di tempat kerja dan di luar pekerjaan dapat menciptakan kepuasan kerja (Qodrizana & Al-Musadieq, 2018).

Dinas Pariwisata Kota Palembang memiliki peranan dalam membantu pemerintah daerah pada sektor Pariwisata di Kota Palembang. Palembang *Charming* merupakan kalender *event* yang telah disusun dan dijadwalkan oleh Dinas Pariwisata Kota Palembang dalam setiap tahunnya untuk mendongkrak sektor Pariwisata di Kota Palembang. Palembang *Charming* memiliki beragam kegiatan acara yang dihelat terutama pada akhir pekan serta hari-hari besar libur nasional untuk menarik wisatawan luar maupun lokal agar berwisata ke kota Palembang.

Tabel 1.1 Rekapitulasi agenda *event* Palembang *Charming*

No	Tahun	Jumlah <i>Event</i>
1	2019	65
2	2020	101
3	2021	71

Sumber : Data SDM Dinas Pariwisata, 2022

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah kegiatan yang harus dipersiapkan dan dilaksanakan meningkat pada tahun 2020 dan 2021 dibanding tahun sebelumnya seiring dengan wabah pandemi covid-19 yang masih melanda. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti, banyak pegawai yang tidak merasakan *work life balance* dan mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaannya dikarenakan semakin tingginya target pekerjaan yang harus dicapai serta kegiatan acara yang

dilaksanakan meski akhir pekan serta hari-hari besar libur nasional. Selain itu pegawai merasa kesulitan menjalin komunikasi antar pegawai dikarenakan faktor pandemi covid-19 yang mengharuskan pegawai menjalin komunikasi melalui *online* sehingga tidak terciptanya komunikasi secara langsung antar pegawai.

Tabel 1.2 Jumlah Rata-Rata Pegawai *Work From Office* (WFO)

No	Tahun	Jumlah pegawai WFO
1	2018	100%
2	2019	100%
3	2020	50%
4	2021	50%

Sumber : Data SDM Dinas Pariwisata, 2022

Dari data tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah kapasitas pegawai yang melaksanakan *Work From Office* (WFO) dikarenakan faktor pandemi covid-19. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti, banyak pegawai merasakan kesulitan dalam komunikasi interpersonal serta menjalin kerjasama dengan rekan kerja karena tidak seluruhnya pegawai melaksanakan *Work From Office* (WFO) serta jadwal WFO yang berbeda dari masing-masing pegawai. Komunikasi interpersonal menciptakan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kepuasan kerja (DeVito, 2017). Kepuasan kerja tercipta karena adanya komunikasi interpersonal antar pegawai, dukungan rekan kerja dalam berdiskusi dan pemecahan masalah bersama untuk mencapai target perusahaan (Devito, 2017). Selain itu, berdasarkan hasil observasi peneliti terdapat penurunan komitmen organisasional yang ditandai permintaan pengunduran diri pegawai. Berikut rekapitulasi pegawai negeri sipil (PNS) dan non pegawai negeri sipil daerah (Non PNSD) yang mengundurkan diri bisa dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3 Rekapitulasi pegawai PNS dan Non PNSD megundurkan diri

No	Tahun	Jumlah pegawai mengundurkan diri
1	2018	0
2	2019	0
3	2020	0
4	2021	1

Sumber : Data SDM Dinas Pariwisata, 2022

Dari data tabel 1.3 dapat dilihat bahwa 1 (satu) pegawai yang mengundurkan diri pada tahun 2021. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai dikarenakan pertimbangan keuntungan dan kerugian apabila meninggalkan pekerjaannya. Pegawai yang berkomitmen cenderung tidak mengundurkan diri meskipun pegawai tidak puas karena pegawai merasa harus bekerja keras dikarenakan rasa loyalitas dan keterikatan (Robbins dan Judge, 2019).

Berdasarkan observasi peneliti terhadap rata-rata tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) yang didapat oleh pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.4 Rekapitulasi Rata-Rata TPP Pegawai

No	Tahun	Rekapitulasi Rata-Rata TPP (Dalam Persen)
1	2017	100%
2	2018	100%
3	2019	100%
4	2020	50%

Sumber : Data SDM Dinas Pariwisata, 2022

Dari data tabel 1.4 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) yang didapat oleh pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti, banyak pegawai tidak merasakan kepuasan dikarenakan tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) yang diterima pegawai menurun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti diperoleh penurunan kepuasan kerja yang ditandai dengan naiknya tingkat absensi pegawai izin dan sakit yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.5 Rekapitulasi Absensi Pegawai Izin Dan Sakit

No	Tahun	Rata-Rata Jumlah Pegawai Izin (Dalam Persen)	Rata-Rata Jumlah Pegawai sakit (Dalam Persen)
1	2019	1,30%	1,02%
2	2020	1,56%	1,14%
3	2021	1,91%	1,26%

Sumber : Data SDM Dinas Pariwisata, 2022 (data diolah kembali)

Dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan tingkat kehadiran pegawai yang ditandai dengan meningkatnya jumlah pegawai yang melakukan izin dan sakit. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena adanya beberapa permasalahan dalam *Work Life Balance* dan Komunikasi Interpersonal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, Kabia dan Pandey (2022) menyatakan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan ArunaShantha (2019) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di *ABC Private Limited* Sri Lanka. Begitu pula dengan hasil penelitian Lestari dan Rahardianto (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian oleh James dan Purba (2017) yang menyatakan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Endeka, Rumawas dan Tumbel (2020) juga menyatakan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu Hidayatulloh (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan *worklife balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sahibzada dan Pandya (2022) menyatakan dalam penelitiannya di *Nangarhar University*, Afghanistan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan yang sama oleh Madhur dan Ramshanker (2020) dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dari komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Reza, Rusidah dan Forasidah (2017) menyatakan menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarif, Akbar dan Supriyati (2020) menyatakan komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama oleh Imbang, Taroreh, dan Lumantow (2022) bahwa komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Suciati (2018) juga menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian Akter, Hossen dan Islam (2019) *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pernyataan yang sama dari penelitian Harini, Luddin dan Hamidah (2019) *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian Mengistu et al (2019) juga menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Yusnita, Gursida dan Herlina (2022) menyatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Pernyataan yang sama dari penelitian Juliarti dan Anindita (2022) menyatakan *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Yang dan Islam (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian Farooqi dan Ashraf (2020) menyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pernyataan yang sama dalam hasil penelitian Ghofar, Luddin dan Akbar (2018) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil yang sama berdasarkan penelitian Susita et al (2020) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian lain yang dilakukan Lutfi et al (2022) menyatakan komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Asrarudin et al (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Pernyataan yang sama dalam penelitian Lindawati (2020) bahwa

komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berkaitan dengan banyak perilaku positif pegawai yang berdampak baik terhadap perusahaan, namun ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka berpotensi kepada masalah organisasional (Gragano et al., 2020).

Pada penelitian Loan (2020) menyatakan komitmen organisasional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama berdasarkan penelitian Ratnasari, Sutjahjo dan Adam (2018) bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pun hasil penelitian Renyut et al (2017) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan lain berdasarkan penelitian yang dilakukan Hutagalung dan Ritonga (2018) menyatakan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat yang sama berdasarkan penelitian Ratnasari, Prasetyo dan Hakim (2020) bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dan data yang tersaji serta perbedaan masing-masing hasil penelitian terdahulu maka penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti “Pengaruh *Work-life balance* dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pariwisata pemerintah Kota Palembang di era pandemi *covid-19* melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, rumusan masalah yang timbul dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diuraikan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh secara langsung *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Palembang.
2. Menganalisa pengaruh tidak langsung *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan keilmuan bidang sumber daya manusia, serta

sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work life balance*, komunikasi interpersonal, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan rekomendasi bagi Dinas Pariwisata Kota Palembang untuk melihat dimensi dari *work life balance*, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasional yang paling berpengaruh dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis terutama yang berkaitan dengan *work life balance*, komunikasi interpersonal, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Abdullah, Kabia & Pandey. (2022). Impact Of Work Life Balance On Job Satisfaction: A Study Of Chhattisgarh. *Journal of Positive School Psychology* 2022, 6(8), 126-135.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akter, A., Hossen, M., A., & 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 (IJSRM)*, 7(4), 1073–1079.
- An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(150), 113-171.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, pp. 61-89.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- ArunaShantha, A. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction: With Special Reference to ABC Private Limited in Sri Lanka. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 3(6), 97-108.
- Asrarudin, Purwana, R.,D., Madhakomala (2020). Do Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Career Development Have Direct and Indirect Effect on Diplomats' Organizational Commitment at the Ministry of Foreign Affairs Republic of Indonesia in Jakarta?. *International Journal of Human Capital Management*, 4(1), 59-73.
- Bagis, F., Kusumo, U.,I., Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction As A Mediation Variables On The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 424-434.
- Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*. 151 365–81.

- Cegarra-Leiva, D., Eugenia Sánchez-Vidal, M., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review*, 41(3), 359–379. <https://doi.org/10.1108/00483481211212986>
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *Career Development International*, 22(2). <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0096>
- Chung, H., Lippe, T.,V.,D. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research* 151: 365–381.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1989). *Human Behavior at Work*. Singapore: McGraw-Hill.
- DeVito, J. (2017). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson Education, Inc.
- Dessler, G. (2008). *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., Tumbel, T.(2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Productivity*, Vol. 1(5), e-ISSN. 2723-0112.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPJ Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.
- Farooqi, R., Ashraf, F. (2020). Interpersonal Communication, Teamwork Effectiveness, and Organizational Commitment in Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(4), 675-692.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Ghozali, I.H. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghofar, A., Luddin, M.,R., Akbar, M. (2018). The Effect Of Interpersonal Communication, Self-Engagement And Organizational Commitment Toward

- The Employee Performance. *International Journal of Human Capital Management*, 2(2), 30-44.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, 255-279
- Gibson, J. L. Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 551-531.
- Hamid, Rahmad Solling, and Suhardi M. Anwar. 2019. *Structural equation modeling (SEM) berbasis varian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hanani, S. (2017). *Komunikasi Antarpribadi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Harini, S., Luddin, M., R., Hamidah. (2019). Work Life Balance, Job Satisfaction, Work Engagement And Organizational Commitment Among Lecturers. *Journal of engineering and applied sciences*, 14(7), 2195-2202.
- Hidayatulloh, A. (2019). *Employee Engagement Pada Generasi Millennial (Studi Mahasiswa Aktif dan Alumni di UPNVJ)*. Tesis, UPN Veteran Jakarta, diunduh 10 Oktober 2022. <http://repository.upnvj.ac.id/663/>.
- Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *The Academy of Management Review*, 44(1), 150–171. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0409>
- Hutagalung, I., Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 72-84.
- Imbang, J., R., Taroreh, R.,N., Lumantow, R., Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (Stiba) Teling Manado. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1057-1066.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19

pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3).
<https://doi.org/10.3390/economies9030096>

James, A., & Purba, S. D. (2017). Efek Moderasi Dukungan Organisasi dan Mediasi *Work-Life Balance* Pada Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Manajemen*, 14(1), 53-73.

Juliarti, N.,P.,T., Anindita, R. (2022). Peran Kepemimpinan Karismatik dan Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Industri Broadcasting. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 5(2) 298-313.

Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kinnie, N., Hutchinson, S., Purcell, J. R., & Swart, J. (2005). Satisfaction With Hr Practices And Commitment To The Organisation: Why One Size Does Not Fit All. *Human Resource Management Journal*, 15 (4), 9-29.

Kurniawan, I. (2020). Analisis Website Dinas Pariwisata Kota Palembang Menggunakan Metode *System Usability Scale*. Laporan Kuliah Kerja Praktek Universitas Bina Darma (Tidak dipublikasikan).

Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., & Colet, P. C. (2018). Factors Influencing Turnover Intention among Registered Nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39, 200–206.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>

Lestari, D. & Rahardianto. (2020). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal Of Science, Technology & Management* Vol. 2(5)
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.315>

Liliweri, A. (2017). *Komunikasi Antarpersonal*. Jakarta. Grasindo.

Lindawati, R.,D. (2017). The Effect Of Interpersonal Communication And Job Stress On Organizational Commitment At Customs Training Center. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 878-887.

Loan, L.,T.,M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Growing Science Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.

Lumunon, R.,R, Sendow, G.,M., Uhing, Y. (2019). The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA* 7(4), 4671-4680.

- Lutfi, A., Norawati, S., Zulher, Basem, Z. (2022). The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(1), 92-104.
- Madhur, P., Ramshanker, S. (2020). Interpersonal Communication & Its Impact on Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Nano Technology (IJAENT)*, 4(3), 1-5.
- Memon, Mumtaz Ali, Rohani Salleh, and Mohamed Noor Rosli Baharom. (2020). "The Link between Training Satisfaction, Work Engagement and Turnover Intention." *European Journal of Training and Development* 40(6): 407–29.
- Mengistu, A., B., Worku, M., M. (2020). Effect Of Work-Life Balance On Organizational Commitment In Commercial Bank Of Ethiopia. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 9(1), 17-29.
- Nasri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pada Pegawai (Studi Pada PT Adidaya Perkasa Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2), 6–15.
- Paulose, S., & Sudarsan, N. (2014) Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol.3: 01-17
- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Ratnasari, S., L., Prasetyo, E., J., Hakim, L., (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1), 57-62.
- Ratnasari, S., L., Sutjahjo, G., Adam. (2018). Impact of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Job Satisfaction in Digital Era. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol.64 526-532
- Renyut, B., C., Modding, H., B., Bima, J., Sukmawati, St. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(11), 18-29.
- Reza, F., Rusidah, S., Forasidah. (2017). The Influence of Interpersonal Communication and Organizational Culture on Job Satisfaction of

- Academics University Achmad Yani Banjarmasin. *International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)*, 2(5), 310-316.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior, 18th Ed.* (18 (Global Edition)). New York: Pearson Education Limited.
- Sahibzada, A., Pandya, H. (2022). Impact Of Promotion And Interpersonal Communication On Job Satisfaction Of University Lecturers: A Study In Nangarhar University, Afghanistan. *GAP Interdisciplinarity A Global Journal Of Interdisciplinary Studies*, 5(4), 25-29.
- Smith, P., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (2009). *The Measurement of Satisfaction in Work & Retirement*. Rand McNally. Skokie, IL.
- Stoner, James A.F.(1992). *Manajemen. Jilid 2. Edisi kedua*. Jakarta: Erlangga.
- Stum, D. (1998). "Five ingredients for an employee retention formula." *Journal of Human*, 75.
- Suciyati, M., & Wijono, S. (2018). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Hotel Pesonna Tugu Yogyakarta. *E Journal Unsrat*, 7(3) 1-5.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Susita, D., Sudiarditha, I., K., R., Purwana, D., Wolora, C., W., & Merdyantie, R. (2020). Does organizational commitment mediate the impact of organizational culture and interpersonal communication on organizational citizenship behavior?. *Growing Science Management Science Letters*, 10 (2020), 2455–2462.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Suwatno, Priansa, D., J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syarif, M., W., Akbar, M., Supriyatif, Y. (2020). The Effect of Leadership Behaviour, Interpersonal Communication, and Work Satisfaction on

- Teacher's Work Effectiveness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(9), 543-565.
- Vandenberg, R.J. & Lance, C.E. (1992). "Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153-167.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects Of Work Life Balance On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning. A Case Study Of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wombacher, J. C., & Felfe, J. (2017). Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.004>
- Yang, Y., Islam, D., M., T. (2020). Work-life Balance and Organizational Commitment: a Study of Field Level Administration in Bangladesh. *International Journal of Public Administration*, 44(14), 1286-1296.
- Yusnita, N., Gursida, H., Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103-114.
- Yunita, N., W. (2020). *Penyebab, Asal Mula, dan Pencegahan Virus Corona di Indonesia*. Detik News (<https://news.detik.com/berita/d-4956764/penyebab-asal-mula-dan-pencegahan-virus-corona-di-indonesia> , diakses 10 november 2021).