



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 13623-13630

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Etika Diri Terhadap Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Nusantara 4 Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji

Ryan Antonius Sitohang¹, Siti Normi Sinurat², Kristanty Nadapdap³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

rvansitohang21@gmail.com, sitinormisinurat@gmail.com, tantvnatalia82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, kepuasan kerja, dan etika diri terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji. Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mendukung keberlangsungan dan kinerja organisasi, sehingga perlu didukung oleh keseimbangan kehidupan kerja, tingkat kepuasan kerja yang baik, serta etika diri karyawan yang kuat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji yang berjumlah 100 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, disertai dengan uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, demikian pula etika diri yang memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, *work life balance*, kepuasan kerja, dan etika diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,576 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 57,6% variasi komitmen organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Penerapan Reward, Punishment, Motivasi Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

Work Life Balance (WLB) atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketika karyawan merasakan bahwa mereka dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki perasaan positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan rekan dan atasan, kesempatan pengembangan karir,

Pengaruh etika diri terhadap komitmen organisasi sangat signifikan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan di lingkungan kerja. Etika diri mencerminkan nilai-nilai moral, integritas, dan prinsip pribadi yang dianut individu dalam bertindak. Ketika seorang karyawan memiliki etika diri yang kuat, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang jujur, bertanggung jawab, dan konsisten dengan nilai-nilai organisasi.

Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki loyalitas, keterikatan emosional, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Work Life Balance terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etika Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work life balance, kepuasan kerja dan etika diri Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen atau organisasi sehubungan dengan permasalahan motivasi kerja dan dapat membantu organisasi dalam mengambil langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Methodist Indonesia
Untuk menambah pengetahuan atau wawasan dengan memperdalam pemahaman di bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Etika Diri terhadap Komitmen Organisasi PTPN IV Regional I Kebun Labuhan Haji Aekkanopan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Yaitu memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2. Kajian Pustaka

2.1 *Work Life Blance*

2.1.1 *Pengertian Work Life Blance*

Menurut Inna (2021:987), *work life balance* adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik anatar kehidupan keluarga dan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas loyalitas terhadap pekerjaan. *Work life balance* juga dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon *et al.*, 2019:4672).

Sedangkan menurut Wijayati *et al.*, (2019:1093), *work life balance* adalah kapasitas menyesuaikan pekerjaan dan kehidupan individu, memenuhi tanggung jawab, serta bertanggung jawab untuk berbagai aktifitas di luar pekerjaan. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa work life balance ialah keadaan dimana suatu individu mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.1.2 *Indikator Work Life Balance*

Menurut Greenhaus dalam Natakusumah, dkk., (2022:136), terdapat 3 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *work life balance*, yaitu:

- 1) Keseimbangan Waktu
- 2) Keseimbangan Keterlibatan
- 3) Keseimbangan Kepuasan

2.2 *Kepuasan Kerja*

2.2.1 *Pengertian Kepuasan Kerja*

Dewi dan harjoyo (2019) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) ada empat indikator pada kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan
2. Gaji/Upah
3. Pengawas
4. Rekan Kerja

2.3 Etika Diri

2.3.1 Pengertian Etika Diri

Secara umum etika merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindaknya seseorang sehingga apa yang akan dilakukannya dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan yang terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang. Pembahasan mengenai etika, tidak lepas dari pembahasan mengenai moral. Moral adalah sikap mental dan emosional yang dimiliki individu sebagai anggota kelompok sosial dalam melakukan tugas-tugas atau fungsi yang diharuskan kelompoknya secara loyalitas pada kelompoknya (Sukanto, 2019).

Menurut Yanesti, (2019:5) etika diri adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Nilai-nilai etika hubungan manusia dengan diri pribadi adalah etika yang membicarakan tingkah laku dan perbuatan manusia dalam hubungannya dengan dirinya sendiri, atau perbuatan manusia selaku pribadi (Hadiatmaja, 2019:11)

2.3.2 Indikator Etika Diri

Menurut Asifudin yang dikutip (Yanesti, 2019:7-8) indikator etika kerja yaitu:

- a. Bertanggung Jawab
- b. Kerja yang Positif
- c. Disiplin Kerja
- d. Tekun
- e. Pendidikan

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Simangunsong, (2022:52) mengatakan komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja dan kemauan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Astuti, (2022:57) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018:86) menyatakan bahwa:

1. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
2. Loyalitas terhadap organisasi
3. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi

2.5 Hipotesis Penelitian

- H₁ : *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji.
- H₂ : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji.
- H₃ : Etika Diri secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji.
- H₄ : *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Etika Diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji.

3. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, Lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Labuhan Batu Utara ,Aekkanopan mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan

Kerja, dan Etika Diri terhadap Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada “PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I” Aekkanopan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji yaitu sebanyak 100 orang pegawai. . Jenis *nonprobability* sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan “PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Labuhan Batu Utara Aek Kanopan Kebun Labuhan Haji.

4 Hasil Penelitian

4.1 Uji Asumsi Klasik

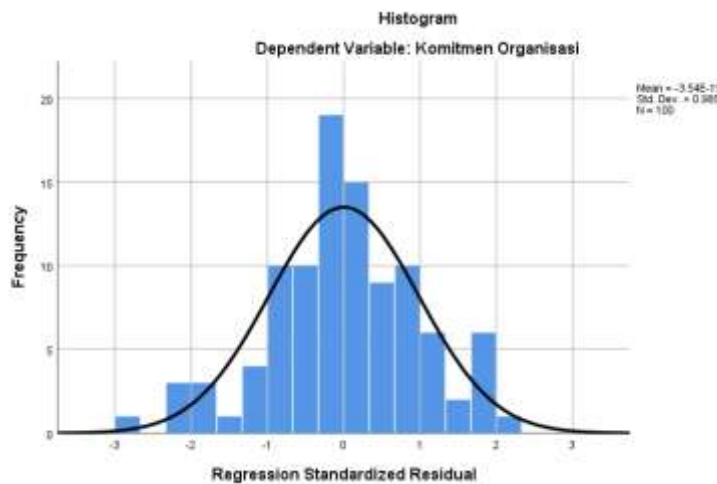
4.1.1 Uji Normalitas

Tabel 4.1
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14705594
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.047
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

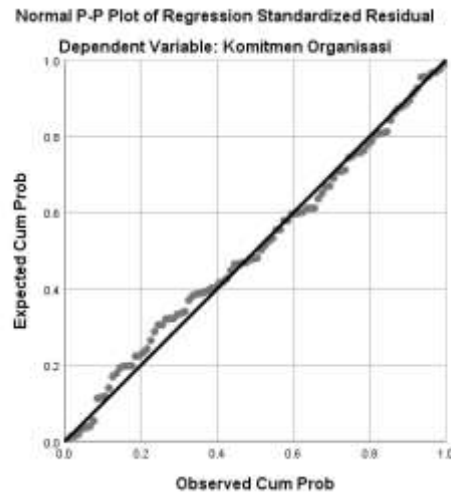
Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.1
Uji Normalitas Kurva Histogram

Dari Gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Uji Normalitas Normal Probability Plot

Pada Gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

4.1.2 Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.2
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.218	.959		
	Work Life Balance	.156	.030	.927	1.079
	Kepuasan Kerja	.076	.021	.789	1.268
	Etika Diri	.119	.020	.802	1.247

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 memperlihatkan nilai VIF *work life balance*, kepuasan kerja, dan etika diri < 10 dengan demikian data tidak terdapat masalah multikolinieritas.

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3
Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.649	.611		1.062	.291
	Work Life Balance	.011	.019	.063	.595	.553
	Kepuasan Kerja	.008	.014	.071	.618	.538
	Etika Diri	-.009	.013	-.080	-.705	.483

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. *work life balance*, kepuasan kerja, dan etika diri > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel 4.4
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.218	.959		12.734	.000
	Work Life Balance	.156	.030	.356	5.244	.000
	Kepuasan Kerja	.076	.021	.259	3.521	.001
	Etika Diri	.119	.020	.433	5.932	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 12,218 + 0,156 X_1 + 0,076 X_2 + 0,119 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 12,218 artinya jika nilai variabel *work life balance*, kepuasan kerja, dan etika diri adalah nol, maka nilai komitmen organisasi akan bernilai sebesar 12,218.
2. Koefisien regresi untuk variabel *work life balance* (X_1) sebesar 0,156 artinya bahwa jika *work life balance* meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,156 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,076 artinya bahwa jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,076 satuan.
4. Koefisien regresi untuk variabel etika diri (X_3) sebesar 0,119 artinya bahwa jika etika diri meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,119 satuan.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus t tabel = $\left(\frac{\alpha}{2}; n-k-1\right)$

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$t \text{ tabel} = \left(\frac{0,05}{2}; 100-3-1\right)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025;96)$$

maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,984

Tabel 4.5
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.218	.959		12.734	.000
	Work Life Balance	.156	.030	.356	5.244	.000
	Kepuasan Kerja	.076	.021	.259	3.521	.001
	Etika Diri	.119	.020	.433	5.932	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pada variabel *work life balance* (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (5,244) > t_{tabel} (1,984)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Pada variabel kepuasan kerja (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,521) > t_{tabel} (1,984)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Pada variabel etika diri (X_3) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (5,932) > t_{tabel} (1,984)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa etika diri secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.3.2 Uji Secara Silmutan (Uji F)

Dalam penelitian ini dilakukan uji dua sisi. Untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus $F_{tabel} = df_1 ; df_2$

Dimana $df_1 = k - 1$

$df_2 = n - k$

df_1 (pembilang) = $k - 1$

= $4 - 1$

= 3

df_2 (penyebut) = $n - k - 1$

= $100 - 3 - 1 = 96$,

Diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,70

Tabel 4.6
Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.742	3	62.247	45.876	.000 ^b
	Residual	130.258	96	1.357		
	Total	317.000	99			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Etika Diri, Work Life Balance, Kepuasan Kerja

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah $45,876 > F_{tabel} 2,70$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, kepuasan kerja, dan etika diri secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.576	1.165

a. Predictors: (Constant), Etika Diri, Work Life Balance, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,576/57,6%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *work life balance*, kepuasan kerja, dan etika diri terhadap komitmen organisasi sebesar 57,6% sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel atau factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa etika diri secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian hipotesis F menunjukkan bahwa *work life balance*, kepuasan kerja, dan etika diri secara simultan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,576/57,6%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *work life balance*, kepuasan kerja, dan etika diri terhadap komitmen organisasi sebesar 57,6% sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variable atau factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut : Disarankan PT Perkebunan Nusantara IV menyediakan fleksibilitas jam kerja, program kesejahteraan karyawan, serta fasilitas pendukung untuk membantu karyawan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, PT Perkebunan Nusantara IV disarankan meningkatkan transparansi sistem penggajian, memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta memberikan penghargaan dan apresiasi atas kinerja karyawan secara rutin dan adil. PT Perkebunan Nusantara IV sebaiknya mengadakan pelatihan etika kerja secara berkala, menanamkan nilai-nilai integritas dan tanggung jawab melalui pembinaan rutin, serta memberikan contoh teladan dari pimpinan untuk mendorong peningkatan etika diri karyawan secara konsisten. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Perkebunan Nusantara IV disarankan menerapkan program pelatihan keterampilan, memberikan motivasi melalui insentif dan penghargaan, memperbaiki komunikasi internal, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kolaborasi antar karyawan.

Daftar Pustaka

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
2. Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edumomika*, 6(1), 33-43.
3. Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
4. Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
5. Ghozali, I. (2019). *Statistika untuk penelitian bisnis dan ekonomi: Pendekatan praktis dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Greenhaus, J. H., & Natakusumah, R. (2022). Dimensi Work-life Balance dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 15(2), 136-145.
7. Hutasoit, N. O. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Perkebunan Nusantara Iv Regional I Persero Medan.
8. Inna, A. (2021). Work-life Balance: Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 18(3), 987-996.
9. Kurniawan, F. (2019). *Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Lampung).
10. Kusuma, S. V., & Ali, H. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. XYZ). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 2(3), 140-148.
11. Lumunon, M., Pratama, E. G., & Wirawan, M. S. (2019). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 23(12), 4672-4685.
12. Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
13. Nugroho. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
14. Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja serta kinerja karyawan pada hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
15. Simangunsong, B., Sinurat, E. J., & Winarto, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(1), 49-62.
16. Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Suryani dan Damayanti (ed.)). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
17. Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam ilmu sosial*. Jakarta: Pustaka Cendekia.
18. Suliyanto. (2018). *Metode penelitian kuantitatif: Pendekatan praktis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ABC.
19. Sutrisno, Edy (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Yogyakarta.
20. Tinambunan, V. E. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Regional I Medan.
21. Wijayati, Y., Santosa, B., & Utami, S. (2019). Work-life Balance sebagai Faktor Pendorong Kepuasan Kerja di Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 30(2), 1093-1102.
22. Zagoto, M. C. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Perkebunan Nusantara Iv Regional I Persero Medan.