

SKRIPSI

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel *Intervening*

(Studi pada UMKM Sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo)



Oleh

NISRINA SASQIAPUTRI AULIA

NIM: 19510071

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK

IBRAHIM MALANG

2026

SKRIPSI

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel *Intervening*

(Studi pada UMKM Sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo)

Diajukan Kepada:

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M)



Oleh

NISRINA SASQIAPUTRI AULIA

NIM: 19510071

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK

IBRAHIM MALANG

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan
Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada UMKM Sektor Food
and Beverage di Kelurahan Suwayuwo

SKRIPSI

Oleh

Nisrina Sasqiaputri Aulia

NIM : 19510071

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Juni 2026

Dosen Pembimbing,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan
Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada UMKM Sektor Food
and Beverage di Kelurahan Suwayuwo

SKRIPSI

Oleh

NISRINA SASQIAPUTRI AULIA

NIM : 19510071

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 25 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012
- 2 Anggota Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 3 Sekretaris Penguji
Dr. Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERYATAAN

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nisrina Sasqiaputri Aulia

Nim : 19510071

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa " SKRIPSI" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul

"PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PELAKU USAHA DENGAN KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UMKM SEKTOR FOOD AND BEVERAGE DI KELURAHAN SUWAYUWO"

Hasil karya ini ialah karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari orang lain. Jika dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing Dan atau pihak Fakultas Ekonomi, akan tetapi saya sendiri yang bertanggung jawab. Demikian surat persyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang 05 Juli 2026

Hormat saya



Nisrina Sasqiaputri Aulia

NIM: 19510071

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta kekuatan yang telah diberikan, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri teladan dalam membimbing umat menuju kehidupan yang penuh kebaikan dan keberkahan.

Skripsi ini penulis persembahkan sepenuh hati kepada kedua orang tua tercinta, yaitu ayah dan ibu, yang tidak pernah berhenti memberikan doa, dukungan, dan semangat dalam setiap langkah perjalanan peneliti. Seluruh pencapaian yang diraih hingga saat ini tidak lepas dari doa, pengorbanan, serta kasih sayang tulus yang selalu mereka berikan.

Karya ini juga penulis dedikasikan untuk diri sendiri sebagai bentuk penghargaan atas perjuangan dalam melewati berbagai proses, tantangan, dan keterbatasan dengan penuh kesabaran serta tekad untuk menjadi manusia yang lebih baik dari hari kemarin. Selain itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan. Dan secara khusus, peneliti juga menyampaikan banyak terima kasih kepada dosen pembimbing, Dr. Setiani, M.M., yang dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan, dukungan, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

MOTTO

لَا فَانَ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

(Q.S. An-Nisa: 29)

“Never Forget What You've Been Through To Be In This Phase of Your Life”

“Hidup ini Dijalani, Dinikmati, Disyukuri, Selebihnya Biar Allah Yang Atasi”

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, serta *inayah*-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada UMKM Sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo".

Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni *addinul islam*.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan, dukungan, serta do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti dengan kerendahan hati menyampaikan ucapan anjan kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. M. Ilfi Nur Diana, M.Si, CAHRM, CRMP., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Setiani, M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sekaligus selaku dosen pembimbing peneliti yang telah begitu berjasa mendukung, meluangkan waktu, membimbing, memberikan arahan yang jelas, serta kritik dan saran yang begitu berharga dalam proses panjang penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Prof. H. Slamet, SE., MM., Ph.D., selaku wali dosen peneliti yang telah banyak membantu dalam perjalanan perkuliahan peneliti sejak semester satu hingga penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulan Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang akan bermanfaat selama sisa hidup peneliti.
6. Seluruh pelaku UMKM Sektor Food and beverage di Kelurahan Suwayuwu yang telah bersedia meluangkan waktunya dan membantu memberikan data penelitian dengan sangat kooperatif.
7. Keluarga tercinta, khususnya Ibu dan kakak peneliti beserta keluarga kecilnya yang tiada henti, tanpa lelah dan penuh kesabaran selalu mendukung peneliti dalam setiap fase kehidupan peneliti selama proses penulisan skripsi yang begitu panjang ini.
8. Ayah yang selalu memberikan doa yang tiada henti, kasih sayang, serta dukungan baik secara moril maupun materiil hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan jenjang sarjana ini.
9. Peneliti juga sangat berterima kasih kepada diri sendiri yang telah begitu kuat bertahan dan berjuang hingga sampai di titik ini. Karena telah terus mencoba dan tidak menyerah untuk memperjuangkan penyelesaian skripsi ini di tengah berbagai macam badai yang berkali-kali membuat peneliti ingin menyerah. Oleh karena itu, peneliti ingin mengatakan banyak terima kasih kepada diri sendiri dan mengatakan bahwa peneliti bangga pada diri peneliti yang terus berjuang untuk menjadi pribadi yang lebih baik dari yang lalu di setiap harinya.
10. Seluruh pihak dan teman seperjuangan yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas seluruh dukungan dan kepercayaan terhadap peneliti yang begitu besar hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun membutuhkan waktu yang panjang.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulisan di masa mendatang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bagi para pembaca.

Malang, 29 Juni 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II	6
KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	6
2.2. Kajian Teori	15
2.2.1. Work life balance	15
2.2.1.1. Aspek Work life balance	16
2.2.1.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Work life balance</i>	16
2.2.1.3. Manfaat Tercapainya <i>Work life balance</i> bagi Pelaku UMKM Sektor FnB.....	17
2.2.1.4. <i>Work life balance</i> dalam Pandangan Islam.....	18
2.2.1.5. Hubungan <i>Work life balance</i> dan Komitmen Kerja	19
2.2.2. Komitmen Kerja	20
2.2.2.1. Indikator Komitmen Kerja	20
2.2.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Kerja	22
2.2.2.3. Komitmen Kerja dalam Pandangan Islam.....	23

2.2.3. Kinerja	24
2.2.3.1. Indikator dan Dimensi Kinerja	25
2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	25
2.2.3.4. Kinerja dalam Pandangan Islam	28
2.2.3.5. Hubungan Komitmen Kerja dan Kinerja Pelaku Usaha UMKM Sektor <i>Food and beverage</i>	32
2.3. Kerangka Konseptual	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34
3.2. Lokasi Penelitian	34
3.3. Populasi dan Sampel	34
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	35
3.5. Data dan Jenis Data	35
3.6. Teknik Pengumpulan Data	35
3.7. Definisi Operasional Variabel	36
3.8. Analisis Data	38
BAB IV	42
HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.2 Uji Evaluasi <i>Outer Model</i>	43
4.1.3 Uji Evaluasi <i>Inner Model</i>	48
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V	58
PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59
5.2.1 Saran Praktis (Bagi Pelaku UMKM dan Instansi Terkait)	59
5.2.2 Saran Akademis (Bagi Peneliti Selanjutnya)	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Nilai <i>Outer Loading</i>	45
Tabel 4.2 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	47
Tabel 4.3 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	48
Tabel 4.4 Nilai Koefisien Determinasi.....	49
Tabel 4.5 Hasil <i>Path Coefficient</i> (Hipotesis).....	50
Tabel 4.6 Hasil <i>Bootstrapping</i>	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	33
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>.....	44
Gambar 4.2 <i>Inner Model</i>.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	68
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.....	69
Lampiran 3 Data Kuisisioner.....	73
Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian.....	76
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan.....	79
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	80
Lampiran 7 Hasil Pengecekan Turnitin.....	81

ABSTRAK

Nisrina Sasqiaputri Aulia. 2026. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada UMKM Sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo”.

Pembimbing : Dr. Setiani, M.M.

Kata Kunci : *Work-life balance*, Kinerja Pelaku Usaha, Komitmen Kerja, UMKM *Food and beverage*.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) terhadap capaian kinerja para pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di sektor *Food and beverage* (FNB). Studi ini juga mengeksplorasi peran komitmen kerja sebagai variabel perantara (mediasi) yang menghubungkan kedua aspek tersebut, dengan mengambil latar belakang lokasi di Kelurahan Suwayuwo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, dengan menggunakan data yang dihimpun dari 36 responden pelaku usaha melalui metode sampel jenuh dan dianalisis menggunakan alat bantu perangkat lunak SmartPLS 4.0.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja secara langsung mendorong peningkatan kinerja dan menumbuhkan komitmen kerja secara signifikan. Selain itu, komitmen kerja terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM. Lebih lanjut, riset ini menemukan bahwa komitmen kerja secara parsial mampu memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kinerja pelaku usaha. Temuan ini mengindikasikan bahwa proporsi waktu pribadi yang memadai tidak hanya menyegarkan fisik para pelaku usaha, namun juga memperkuat ikatan sosiopsikologis terhadap bisnisnya, yang pada gilirannya akan mengoptimalkan produktivitas operasional harian mereka.

ABSTRACT

Nisrina Sasqiaputri Aulia. 2026. THESIS. Title: “*The Influence of Work-life balance on Business Owner’s Performance with Work Commitment as an Intervening Variable in the Food and beverage Sektor of MSMEs in Suwayuwo Village*”.

Advisor : Dr. Setiani, M.M.

Keywords : *Work-life balance, Business Performance, Work Commitment, Food and beverage MSMEs.*

This study aims to investigate the impact of work-life balance on the performance of micro, small, and medium enterprise (MSME) owners in the Food and beverage (FNB) sektor. Furthermore, this research explores the role of work commitment as a mediating variable connecting these two factors, focusing on the Suwayuwo sub-district.

Employing a quantitative explanatory approach, primary data were gathered from 36 business owners using saturated sampling techniques and analyzed via SmartPLS 4.0 software.

The analytical results confirm that work-life balance directly and significantly enhances both business performance and work commitment. Additionally, work commitment exerts a positive and significant influence on overall MSME performance. Furthermore, the findings reveal that work commitment partially mediates the relationship between work-life balance and business performance. These findings indicate that having adequate personal time flexibility not only physically rejuvenates the entrepreneurs but also fosters a stronger socio-psychological attachment to their business, which subsequently optimizes their daily operational productivity.

مستخلص البحث

نسرينا ساسقيا بوتري أوليا، ٢٠٢٦. البحث الجامعي. تأثير التوازن بين العمل والحياة على أداء العاملين في مجال الأعمال مع اعتبار الالتزام بالعمل متغيراً وسيطاً (دراسة في UMKM في قطاع الأغذية والمشروبات في قرية سوايوو). كلية الاقتصاد بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرفة: د. ستياني، الماجستير

الكلمات الأساسية: التوازن بين العمل والحياة، أداء الفاعلين في مجال الأعمال، الالتزام بالعمل، الشركات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الأغذية والمشروبات.

يهدف هذا البحث إلى بحث أثر التوازن بين العمل والحياة على أداء المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في قطاع الأغذية والمشروبات. استكشف هذا البحث أيضاً دور الالتزام بالعمل كمتغير وسيط يربط بين الجانبين، وذلك من خلال أخذ الخلفية المكانية في قرية سوايوو.

استخدم هذا البحث نهجاً كمياً تفسيريّاً، باستخدام البيانات التي تم جمعها من 36 مستجيباً من أصحاب الأعمال من خلال طريقة أخذ العينات المشبعة وتم تحليلها باستخدام أداة برنامج SmartPLS 4.0.

أما نتائج هذا البحث هي: أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يُحسّن الأداء بشكل مباشر، ويزيد الالتزام الوظيفي بشكل ملحوظ. كما أظهر هذا البحث أن الالتزام الوظيفي له تأثير إيجابي وملحوس على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة. بالإضافة إلى ذلك، وجد هذا البحث أن الالتزام الوظيفي يساهم جزئياً في العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية وأداء الأعمال. تُشير هذه النتائج إلى أن تخصيص وقت كافٍ للراحة الشخصية لا يُنعش أصحاب الأعمال جسدياً فحسب، بل يُعزز أيضاً الرابطة الاجتماعية والنفسية مع أعمالهم، مما يُحسّن بدوره إنتاجيتهم التشغيلية اليومية.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting dalam menopang perekonomian nasional, terutama dalam penyerapan tenaga kerja dan pendistribusian hasil pembangunan (Tambunan, 2012; Kementerian Koperasi dan UKM, 2023). Salah satu sektor UMKM yang terus mengalami perkembangan pesat serta memiliki tingkat resiliensi yang tinggi adalah sektor *Food and Beverage* (makanan dan minuman) (Sudaryanto et al., 2014). Di tingkat daerah seperti di Kelurahan Suwayuwu, kemunculan berbagai usaha kuliner berskala mikro dan kecil menjadi motor penggerak ekonomi masyarakat setempat. Namun, di tengah ketatnya persaingan pada sektor ini, keberlangsungan hidup suatu UMKM bertopang penuh pada kinerja dari pelaku usahanya.

Kinerja pelaku usaha UMKM merupakan hasil kerja yang dicapai oleh wirausahawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan bisnis yang diukur dari kualitas serta kuantitasnya (Mangkunegara, 2019; Zimmerer et al., 2008). Berbeda dengan karyawan yang bekerja di perusahaan besar yang memiliki jam kerja yang telah ditentukan, seorang pelaku usaha UMKM seringkali harus merangkap berbagai peran, seperti sebagai pemilik, manajer, sekaligus tenaga operasional yang pastinya menuntut alokasi waktu dan energi yang jauh lebih besar (Zimmerer et al., 2008).

Kondisi ini rentan mengaburkan batas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga memunculkan persoalan terkait *Work-life balance* (Keseimbangan Kehidupan-Kerja). Menurut Fisher et al. (2009), *Work-life balance* adalah kemampuan seorang individu dalam memenuhi komitmen kerja dan waktu untuk keluarganya, serta tanggung jawab lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Bagi pelaku UMKM, ketidakseimbangan antara tuntutan bisnis dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya akan berdampak pada terhambatnya produktivitas

sehari-hari. Menurut perspektif nilai-nilai dalam islam, keseimbangan hidup merupakan cerminan dari konsep *Tawazun* (keseimbangan). Islam mengajarkan bahwa setiap individu harus memberikan hak yang seimbang kepada Rabb-nya, dirinya sendiri, dan keluarganya (Departemen Agama RI, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks pelaku usaha, kinerja mencakup efektivitas pengelolaan modal dan keberlanjutan usaha. Namun, hubungan antara *Work-life balance* terhadap kinerja masih menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil yang memunculkan research gap. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus (2003) menyatakan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karena rendahnya tekanan batin. Sedangkan dalam situasi operasional tertentu, tingginya fleksibilitas waktu untuk urusan pribadi justru dapat memicu efek kontraproduktif terhadap tingkat penyelesaian tugas. Wang dan Walumbwa (2007) menemukan indikasi bahwa fokus yang berlebihan pada pemenuhan ekspektasi kehidupan personal tanpa adanya landasan kedisiplinan dapat memicu perilaku penarikan diri dari komitmen pekerjaan (*work withdrawal*). Terpecahnya atensi ini pada akhirnya akan mengakibatkan defisit fokus pada tanggung jawab utama, yang berimbas negatif terhadap capaian efisiensi kerja secara keseluruhan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Kasbuntoro et al. (2020) menunjukkan bahwa pada sektor UMKM tertentu, *Work life balance* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karena pelaku usaha cenderung memiliki motivasi bertahan hidup yang dominan lebih tinggi daripada kenyamanan pribadi mereka.

Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian yang ada memberikan ruang bagi variabel Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*). Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keterikatan emosional dan identifikasi individu terhadap organisasi atau usaha yang dijalankannya. Pelaku usaha di Kelurahan Suwayuwo yang merasa bahwa kehidupan pribadinya memuaskan dan lebih seimbang, cenderung akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap keberlangsungan usahanya.

Komitmen inilah yang kemudian dapat menjadi pendorong kuat bagi peningkatan kinerja usaha yang lebih terarah dan konsisten.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Kelurahan Suwayuwo, banyak pelaku usaha UMKM FnB yang mengeluhkan kurangnya waktu luang bagi mereka dikarenakan harus mengelola usaha dari pagi hingga malam. Namun, di sisi lain, komitmen mereka dalam mempertahankan usaha mereka untuk menghidupi keluarga tetap menjadi pendorong utama mereka untuk tetap bertahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris “Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada UMKM Sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan *Work life balance* terhadap Komitmen Kerja Pelaku Usaha UMKM sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo?
4. Apakah Komitmen Kerja mampu memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung *Work life balance* terhadap Komitmen Kerja Pelaku Usaha UMKM sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran Komitmen Kerja dalam memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberi maslahat bagi pihak yang berkaitan secara teoritis dan secara empiris, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya, serta menjadi pembanding antara teori dan praktik di lingkungan Pendidikan Tinggi tentang dampak *Work life balance* terhadap Kinerja, dan Komitmen Kerja yang menjadi Variabel *Intervening*.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pelaku UMKM

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan bahan evaluasi bagi pelaku UMKM Sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo mengenai pentingnya mengatur ritme kerja dan kehidupan pribadi untuk menjaga komitmen dan meningkatkan kinerja bisnis secara berkelanjutan.

b) Bagi Pemangku Kepentingan (Pemerintah Desa/Kelurahan)

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi aparaturnya kelurahan Suwayuwo atau dinas terkait dalam merumuskan program pendampingan, penyuluhan manajemen waktu, dan pengembangan kapasitas pelaku UMKM di wilayah tersebut.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat membantu sebagai referensi atau pijakan awal bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji variabel serupa dengan objek atau ruang lingkup yang lebih luas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Firdaus (2025) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya”. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* dan menggunakan rumus *Slovin* yang berarti populasi dan sampel yang digunakan adalah 141 orang karyawan PT Tanjung Selatan Makmur Jaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, serta kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawannya.
2. Sherly dkk (2022) meneliti “Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengulas seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan strategis serta keseimbangan kehidupan kerja terhadap hasil kerja atau kinerja para pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *Maximum Likelihood Estimation* (MLE) dengan melibatkan 118 orang pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir sebagai sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis dan *Work life balance* sama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif dalam mendorong kinerja para pegawai menjadi lebih baik.
3. Lestari dkk (2024) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work life balance*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar” bertujuan untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh dari variabel lingkungan kerja, tingkat stress kerja, dan *work life balance* baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan UMKM Sarining Serati. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dimana semua karyawan yang berjumlah 38 orang menjadi responden riset. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa

secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Namun, secara parsial variabel *work life balance* justru berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan stress kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

4. Alamsyah dkk (2025) dengan penelitian yang berjudul "*The Influence of Work life balance, Work Environment, and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction (A Study on Employees of PT XYZ)*". Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memengaruhi performa staf melalui variabel moderasi atau mediasi kepuasan kerja. Data yang digunakan ditarik melalui kuesioner yang disebar pada 64 orang karyawan tetap level staf non-manajerial yang telah bekerja minimal 1 tahun di PT XYZ. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *work life balance* yang negatif dan signifikan terhadap kinerja dan tidak memengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
5. Mawardi dkk (2025) dengan penelitian yang berjudul "*The Influence of Work-life balance and Job Satisfaction on Employee Performance at UMKM Menteng Jaya*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dampak dari *work-life balance* serta kepuasan kerja terhadap performa karyawan yang bekerja di UMKM Menteng Jaya. Penelitian ini menggunakan Teknik *Total Sampling*, dimana seluruh populasi karyawan UMKM Menteng Jaya yang berjumlah 56 orang dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah *work life balance* dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
6. Sari dan Nasution (2025) dengan penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work life balance and Job Crafting on Employee Work engagement at Rejang Lebong Regional General Hospital*" yang bertujuan untuk memahami bagaimana *Work life balance* dan inisiatif penyesuaian pekerjaan oleh karyawan (*Job Crafting*) dapat memengaruhi tingkat keterikatan kerja (*work engagement*)

di rumah sakit tersebut. Dengan menggunakan teknik *random sampling* diperoleh 180 orang karyawan sebagai sampel dari total populasi 620 orang pegawai rumah sakit. Dari penelitian ini didapatkan simpulan bahwa *Work life balance* dan *Job crafting* memberikan pengaruh yang bernilai positif dan sangat signifikan dalam meningkatkan *work engagement* pegawai rumah sakit Rejang Lebong.

7. Irfan dkk (2024) dengan judul penelitian "Pengaruh *Work life balance* dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar" yang bertujuan untuk mengkaji dan membuktikan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) serta keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap pencapaian kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan desain metode survei dengan sampel yang terdiri dari 150 orang karyawan PT Japfa Comfeed Tbk Unit Makassar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan *employee engagement* secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
8. Ramadhan, TB Guruh dan Didi Wandu (2023) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Kerupuk di Kota Serang" yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh dari Kompetensi SDM, Kompetensi wirausaha, serta keterikatan kerja terhadap kinerja pelaku usaha UMKM. Jumlah sampel telah ditentukan dengan teknik *Proportionate stratified random sampling* dengan total sampel akhir sebanyak 30 orang pelaku usaha UMKM kerupuk di kota Serang. Diperoleh hasil dari penelitian ini adalah secara simultan, Kompetensi SDM, Kompetensi wirausaha dan Keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Namun secara parsial, hanya Kompetensi wirausaha yang memberikan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan Kompetensi SDM dan Keterikatan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan.
9. Suseno (2024) dalam penelitian yang berjudul "*Enhancing MSME Performance: Optimizing Work engagement and Knowledge Sharing*" yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menguji bagaimana optimalisasi

keterikatan kerja (*work engagement*) serta berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dapat berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan Kinerja UMKM di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah Teknik saturation sampling yang melibatkan 90 orang pemilik UMKM di Kota Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu *work engagement* dan *knowledge sharing* terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM di Kota Medan.

10. Pramana dan Putra (2022) dengan penelitian yang berjudul “*The Effect of Work life balance on Work engagement Mediated by Job Satisfaction and Life Satisfaction: Study on Balai Pemasarakatan Kelas I Denpasar’s Employee*” yang bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan kepuasan hidup pada pegawai BAPAS Kelas I Denpasar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *saturated sampling* yang berarti populasi dan sampel yang digunakan adalah sama yaitu 50 orang pegawai dari BAPAS Kelas I Denpasar. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah *work life balance* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *work engagement*, sebaliknya kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*, sedangkan kepuasan hidup terbukti tidak dapat berperan sebagai mediator kedua variabel tersebut.
11. Hasibuan dkk (2025) melakukan penelitian yang berjudul “*Work-life balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Work engagement*” yang bertujuan untuk menguji efek dari *work life balance* dan kepuasan kerja pada OCB dengan melibatkan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Melibatkan sejumlah 169 orang perawat dari berbagai Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Medan dan menggunakan alat olah SEM-PLS, penelitian ini menghasilkan temuan yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* dan OCB. *Employee engagement* juga terbukti efektif

dalam memediasi hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap OCB.

12. Sjahruddin dkk (2025) meneliti tentang “Peran Mediator *Work engagement*: Pengaruh *Work life balance* Terhadap *Turnover Intention*” yang bertujuan mengukur peran *work engagement* sebagai jembatan antara pengaruh *work life balance* terhadap munculnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* sebanyak 129 orang karyawan dari generasi milenial (usia 29-44 tahun) di Kota Makassar yang telah menikah dan bekerja. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada *work life balance* akan berimbas secara positif dan signifikan terhadap tingginya *work engagement*. Namun secara tak terduga, hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya *turnover intention* karyawan berbanding lurus melalui *work engagement* yang tinggi pula.
13. Bella dkk (2025) melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee engagement* Sebagai Variabel *Intervening* pada Generasi Milenial (Studi pada PT. Tanjung Sarana Lestari)” yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara *work life balance* terhadap performa karyawan generasi milenial yang dimediasi oleh variabel *employee engagement*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling* terhadap 70 orang responden dari kelompok karyawan generasi milenial lintas departemen di PT. Tanjung Sarana Lestari. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel *work-life balance* dan *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja, serta *employee engagement* juga berhasil menjadi variabel perantara secara parsial.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Firdaus (2025) “Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan	<i>Work life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Metode Kuantitatif dengan pendekatan <i>explanatory</i> ,	<i>Work life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

	Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya”		teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan <i>Software SmartPLS SEM</i>	Karyawan dan Kepuasan Kerja • Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan • Kepuasan Kerja melemahkan pengaruh positif antara <i>Work life balance</i> dan Kinerja Karyawan sebagai variabel perantara
2.	Sherly dkk. (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan <i>Work-life balance</i> terhadap Kinerja Pegawai”	Kepemimpinan Strategis (X1) <i>Work life balance</i> (X2) Kinerja (Y)	Pendekatan Kuantitatif, dengan teknik <i>Maximum Likelihood Estimation</i> (MLE) untuk menentukan sampel	• Kepemimpinan Strategis dan <i>Work life balance</i> mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan
3.	Lestari dkk. (2024) “Pengaruh <i>Work life balance</i> Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar”	<i>Work life balance</i> (X) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Berganda	• <i>Work life balance</i> secara parsial berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Secara simultan <i>Work life balance</i>, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan
4.	Alamsyah dkk. (2025) “ <i>The Influence of Work life balance, Work Environment, and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction (A</i>	<i>Work-life balance</i> (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Penelitian Deskriptif Kuantitatif, Analisis dan olah data menggunakan SmartPLS SEM	• <i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja • Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan

	<i>Study on Employee of PT XYZ)</i> ”			terhadap Kepuasan Kerja • <i>Work life balance</i> berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • <i>Work life balance</i> dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja • Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
5.	Mawardi dkk. (2025) “ <i>The Influence of Work-life balance and Job Satisfaction on Employee Performance at UMKM Menteng Jaya</i> ”	<i>Work-life balance (X1) Job Satisfaction (X2) Employee Performance (Y)</i>	Penelitian Kuantitatif, Sampel 56 Responden, alat olah data SPSS ver. 27	• <i>Work life balance</i> dan Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance secara parsial dan simultan
6.	Sari dan Nasution (2025) “ <i>The Effect of Work life balance and Job Crafting on Employee Work engagement at Rejang Lebong Regional General Hospital</i> ”	<i>Work life balance (X1) Job Crafting (X2) Employee Work engagement (Y)</i>	Penelitian Kuantitatif, <i>Simple random sampling</i> 180 responden, menggunakan metode PLS-SEM dengan software SmartPLS 4	• <i>Work life balance</i> dan Job Crafting berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Work engagement</i>
7.	Irfan dkk. (2024) “Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar”	<i>Work life balance (X1) Employee engagement (X2) Kinerja Karyawan (Y)</i>	Penelitian Kuantitatif, Sampel 150 Responden, alat olah data SPSS	• <i>Work life balance</i> dan <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan
8.	Ramadhan dkk. (2023) “Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha dan	Kompetensi SDM (X1) Kompetensi Wirausaha (X2) Keterikatan Kerja	Penelitian Kuantitatif, Pofitability Sampling (Sampel acak	• Kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

	Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Kerupuk di Kota Serang”	(X3) Kinerja Pelaku Usaha (Y)	berstrata) 30 responden, alat olah data SPSS 21	• Kompetensi Wirausaha berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja • Keterikatan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja • Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha, dan Keterikatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
9.	Suseno, Bambang (2025) “ <i>Enhancing MSME Performance : Optimizing Work engagement and Knowledge Sharing</i> ”	<i>Work engagement</i> (X1) Knowledge Sharing (X2) MSME Performance (Y)	Penelitian Kuantitatif, <i>Saturation Sampling</i> , 90 responden	• <i>Work engagement</i> dan Knowledge Sharing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap MSME Performance
10.	Pramana dan Putra (2022) “The Effect of <i>Work-life balance</i> on <i>Work engagement</i> Mediated by Job Satisfaction and Life Satisfaction: Study on Balai Pemasarakatan Kelas I Denpasar’s Employee”	<i>Work life balance</i> (X) <i>Work engagement</i> (Y) Job Satisfaction (Z1) Life Satisfaction (Z2)	Penelitian Kuantitatif, <i>Saturated Sampling</i> , 66 Responden, Alat olah data Smart-PLS SEM	• <i>Work-life balance</i> berpengaruh secara negatif signifikan terhadap <i>work engagement</i> • Job Satisfaction berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>Work engagement</i> • Life Satisfaction berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap <i>Work engagement</i> • <i>Work life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction dan Life Satisfaction • Job Satisfaction secara parsial memediasi pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>work engagement</i> • Life Satisfaction tidak dapat memediasi pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>work engagement</i>
11.	Hasibuan dkk. (2025) “ <i>Work-life balance dan Kepuasan Kerja</i> ”	<i>Work-life balance</i> (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Penelitian Kuantitatif, <i>Saturated</i>	• <i>Work life balance</i> dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara

	Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi <i>Work engagement</i> ”	Organizational Citizenship Behavior (Y) <i>Work engagement</i> (Z)	<i>Sampling</i> , 200 Responden, olah data menggunakan teknik PLS-SEM	positif dan signifikan terhadap <i>Employee engagement</i> • <i>Work life balance</i>, Kepuasan Kerja dan <i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior • <i>Employee engagement</i> memediasi pengaruh <i>Work life balance</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior
12.	Sjahrudin dkk. (2025) “Peran Mediator <i>Work engagement</i> : Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Turnover Intention”	<i>Work life balance</i> (X) Turnover Intention (Y) <i>Work engagement</i> (Z)	Penelitian Kuantitatif, <i>Purposive Sampling</i> , 150 Responden, Alat olah data Smart-PLS	• <i>Work life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Work engagement</i> dan Turnover Intention • <i>Work engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention • <i>Work engagement</i> memediasi pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Turnover Intention secara positif dan signifikan
13.	Bella dkk. (2025) “Analisis Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee engagement</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Generasi Milenial”	<i>Work life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y) <i>Employee engagement</i> (Z)	Penelitian Kuantitatif, <i>Saturated Sampling</i> , 70 Responden, alat olah data Smart-PLS	• <i>Work life balance</i> dan <i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan • <i>Work life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>Employee engagement</i> • <i>Employee engagement</i> secara positif memediasi pengaruh antara <i>Work life balance</i> dan Kinerja Karyawan secara parsial

Tabel 2.2.
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
Memiliki kesamaan fokus utama, yaitu menganalisis sejauh mana <i>Work life balance</i> (WLB) memengaruhi capaian kinerja secara langsung	Terdapat perbedaan pada variabel <i>intervening</i> yang digunakan. Penelitian ini secara spesifik menggunakan “Komitmen Kerja”, sedangkan literatur terdahulu lebih banyak menggunakan Kepuasan Kerja atau Keterikatan Kerja (<i>Work engagement</i>)
Sama-sama melibatkan variabel perantara (<i>intervening</i> /mediasi) untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat dalam model kerangka penelitian	Perbedaan fokus dan karakteristik subjek. Penelitian ini secara eksklusif menargetkan para pelaku UMKM di sektor <i>Food and beverage</i> yang berada di Kelurahan Suwayuwo. Sementara penelitian sebelumnya mengambil latar di instansi formal, perusahaan korporat, atau sektor UMKM dengan komoditas dan daerah yang berbeda
Beberapa penelitian terdahulu juga menjadikan ekosistem UMKM sebagai objek dan populasi utama penelitian	

2.2.Kajian Teori

2.2.1. Work life balance

Menurut Greenhaus et al., (2003) *Work Life Balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peranannya dalam pekerjaan dan dalam keluarganya. Menurut Schermerhorn (2005) *work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya yang mencakup pengelolaan energi dan waktu dalam memenuhi peranan di kedua aspek tersebut tanpa menimbulkan konflik yang signifikan.

Dalam konteks operasional wirausaha mandiri, optimalisasi peran ganda ini didukung oleh *Positive Spillover Theory* (Crouter, 1984). Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan dan energi positif yang diperoleh individu dari kehidupan personal yang seimbang akan meluap (*spillover*) dan berdampak positif pada domain pekerjaannya. Bagi pelaku UMKM kuliner, tercapainya *work-life balance* akan meregenerasi kapasitas fisik dan kognitif secara optimal, yang selanjutnya bermuara pada peningkatan fokus pengolahan produk, kualitas

layanan konsumen, serta kelincahan adaptasi dalam mengelola operasional harian.

2.2.1.1. Aspek Work life balance

Menurut *Greenhaus, Collins dan Shaw* (Dalam Hudson, 2005) terdapat tiga aspek komponen dalam keseimbangan kehidupan-kerja, yaitu :

1. *Time Balance*, dimana hal ini bersangkutan dengan jumlah waktu yang diberikan untuk peran saat bekerja dan peran di luar pekerjaan.
2. *Involvement Balance*, hal ini berhubungan dengan seberapa terlibatnya tingkat psikologis atau komitmen dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.
3. *Satisfaction Balance*, yang bersangkutan dengan tingkat kepuasan seseorang dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya.

2.2.1.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Work life balance

Menurut Schabracq (2003) dalam artikel yang ditulis oleh Muchlisin Riadi (2021) faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work life balance* meliputi empat hal, yaitu :

1. **Karakteristik Kepribadian.** Hal ini dapat memengaruhi *work life balance* karena pada setiap individu pasti memiliki tipe *attachment* berbeda yang didapat ketika masa kecil yang nantinya akan berpengaruh pada *work life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
2. **Karakteristik Keluarga.** Karakteristik ini adalah salah satu aspek penting yang dapat menentukan akan ada atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seperti konflik peran yang timbul karena ambiguitas peran seseorang dalam keluarga dapat memengaruhi *work life balance*.
3. **Karakteristik Pekerjaan.** Yang meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik kehidupan pribadi.
4. **Sikap.** Merupakan aspek evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dalam sikap, terdapat komponen seperti, pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap yang dimiliki masing-masing

individu pasti berbeda-beda oleh karena itu sikap menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *work life balance*.

2.2.1.3. Manfaat Tercapainya *Work life balance* bagi Pelaku UMKM Sektor FnB

Tercapainya *Work-life balance* bagi pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di sektor *Food and beverage* (FnB) menghasilkan manfaat strategis yang mendukung keberlanjutan usaha. Menurut Wijaya et al. (2020), *Work-life balance* yang baik meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pelaku UMKM melalui pengurangan stres operasional harian seperti produksi dan pelayanan pelanggan.

a. Manfaat bagi Ekonomi dan Operasional

Tercapainya *Work Life Balance* akan secara otomatis meningkatkan kemungkinan pengelolaan waktu antara usaha-keluarga menjadi lebih efektif, sehingga dapat mengurangi kelelahan (*burnout*) dan meningkatkan penjualan serta kualitas layanan yang diberikan. Seperti yang telah diungkapkan oleh Kusuma (2024), penerapan *Work-life balance* pada UMKM FnB dapat menekan biaya kesehatan dan *downtime*, sehingga dapat mendukung pertumbuhan *revenue*.

b. Manfaat bagi Sumber Daya Manusia dan Keluarga

Dengan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kerja, pelaku usaha bisa merasakan perasaan lebih puas dan lebih termotivasi dengan kehidupannya yang akan secara otomatis menurunkan risiko *turnover* diri sendiri atau karyawan. Terutama pada UMKM kecil yang bergantung sepenuhnya pada pemilik, dukungan keluarga berperan besar dalam memperkuat komitmen dan menciptakan lingkungan harmonis yang meningkatkan inspirasi bisnis dari kehidupan pribadi.

c. Manfaat Jangka Panjang untuk UMKM FnB

Adanya kepedulian akan *Work-life balance* akan mendukung keberlanjutan usaha dengan fleksibilitas waktu, mengurangi biaya kesehatan atau stres, dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui perkembangan UMKM yang stabil. Wijaya et al. (2020) membuktikan bahwa

Work-life balance dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas UMKM hingga 49,1%.

2.2.1.4. *Work life balance* dalam Pandangan Islam

Nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan seberapa pentingnya *Work-life balance* bagi seorang muslim tercermin pada prinsip *wasathiyah* yang memiliki arti jalan tengah atau moderasi. Prinsip *wasathiyah* merupakan konsep yang menekankan keseimbangan, keadilan, dan menghindari sikap condong yang ekstrem baik dalam urusan dunia maupun dalam urusan yang berorientasi pada akhirat. Allah SWT. berfirman dalam QS. Al-Qashash ayat 77 yaitu:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash (28): 77).

Ayat ini menekankan bahwa manusia hendaknya mencari kebahagiaan akhirat, tanpa melupakan urusannya di dunia. Dalam konteks manajemen modern, konsep ini sejalan dengan gagasan *Work-life balance*, yakni kemampuan seseorang dalam menjaga harmoni antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Yang berarti menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan hanya kebutuhan psikologis, akan tetapi juga menunjukkan prinsip spiritual seseorang.

Rasulullah SAW juga menegaskan pentingnya keseimbangan melalui sabdanya:

“Sesungguhnya tubuhmu punya hak atasmu, matamu punya hak atasmu, keluargamu punya hak atasmu, dan tamumu punya hak atasmu.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Yang memiliki arti bahwa bekerja keras dalam profesi merupakan ibadah, namun menjaga kesehatan, keluarga, dan kehidupan sosial tetap menjadi kewajiban yang tidak boleh diabaikan.

2.2.1.5. Hubungan *Work life balance* dan Komitmen Kerja

Ketika seorang *solopreneur* mampu menyelaraskan tuntutan operasional produksi kuliner dengan tanggung jawab domestik di rumah, mereka akan merasakan kepuasan hidup yang tinggi serta penurunan tingkat stres kerja (Greenhaus et al., 2003). Energi psikologis positif yang lahir dari keseimbangan ini secara langsung memperkuat komitmen kewirausahaan (*entrepreneurial commitment*) pelaku usaha untuk tetap setia, konsisten, dan berdedikasi penuh dalam mengembangkan usahanya secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan eksternal (Suryana, 2014).

Hubungan kausalitas ini dapat dijelaskan secara komprehensif melalui *Social Exchange Theory* (Blau, 1964). Berdasarkan pendekatan pertukaran sosial, interaksi didasarkan pada prinsip timbal balik; ketika pelaku usaha merasakan bahwa fleksibilitas waktu dari bisnis yang dijalankannya mampu mengakomodasi kebutuhan domestiknya tanpa memicu konflik, maka akan muncul dorongan psikologis untuk 'membalas' kenyamanan sosiopsikologis tersebut. Balasan ini termanifestasi dalam bentuk penguatan komitmen afektif, di mana pelaku usaha akan menginvestasikan dedikasi dan kesetiaan emosionalnya untuk terus mempertahankan kelangsungan bisnisnya.

Sebaliknya, konflik peran yang berkepanjangan akibat buruknya pengaturan waktu operasional dan intervensi urusan rumah tangga dapat memicu kejenuhan akut (*burnout*). Kondisi tersebut secara perlahan akan mengikis motivasi internal, menurunkan disiplin operasional, hingga memperlemah komitmen kontinuans pelaku usaha untuk mempertahankan kelangsungan bisnisnya di tengah ketidakpastian pasar (Fisher, 2010; Poulouse dan Sudarsan, 2014).

Oleh karena itu, *Work life balance* berfungsi sebagai fondasi regulasi diri yang krusial. Stabilitas keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja inilah yang menjamin bertahannya komitmen personal pelaku usaha mandiri untuk terus menjaga keberlanjutan bisnis FnB rumah tangga mereka dalam jangka panjang.

2.2.2. Komitmen Kerja

Komitmen kerja dalam konteks usaha mandiri (*solopreneur*) merepresentasikan daya tahan dan dedikasi psikologis seorang pelaku usaha untuk terus menjalankan, mempertahankan, serta mengembangkan bisnis yang dirintisnya (Suryani & Budiono, 2021). Bagi seorang ibu rumah tangga yang merangkap peran sebagai pelaku usaha mikro sektor *Food and Beverage* (FnB), komitmen kewirausahaan ini memiliki kompleksitas yang tinggi karena melibatkan negosiasi terus-menerus antara tuntutan produksi komersial dan tanggung jawab domestik (Kusumawati, 2020).

Berbeda dengan pekerja formal, loyalitas pelaku usaha mikro tidak ditujukan pada institusi atau atasan, melainkan pada keberlangsungan usaha itu sendiri sebagai wujud aktualisasi diri dan ketahanan ekonomi keluarga (Rahmawati & Wijaya, 2022). Oleh karena itu, kemampuan mengelola porsi waktu dan energi agar tercipta keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga (*work-life balance*) menjadi prasyarat krusial agar komitmen menjalankan usaha rumahan ini tidak meredup (Lestari & Hidayat, 2022).

Secara operasional dalam penelitian ini, komitmen kerja diukur berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu: rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap usaha (*komitmen afektif*), pertimbangan rasional atas kerugian finansial atau sosial jika meninggalkan pekerjaan (*komitmen kontinuans*), serta rasa tanggung jawab dan kewajiban moral untuk tetap mengabdikan pada pemilik usaha (*komitmen normatif*) (Meyer & Allen, 1991).

2.2.2.1. Indikator Komitmen Kerja

Konseptualisasi komitmen dari Meyer dan Allen (1991) pada dasarnya dapat diadaptasi untuk menganalisis keterikatan psikologis seorang wirausahawan mandiri terhadap bisnisnya. Dalam ekosistem FNB skala rumah tangga yang dikelola penuh oleh ibu rumah tangga, ketiga dimensi tersebut terwujud melalui pola berikut:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif):

Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional, proses identifikasi nilai, dan keterlibatan aktif pekerja terhadap pencapaian tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Pada lingkungan UMKM FNB rumahan, dimensi emosional ini umumnya tumbuh subur akibat tingginya intensitas komunikasi informal dan munculnya rasa kekeluargaan antara pemilik usaha dengan pekerjanya (Kasmir, 2018).

Pekerja yang memiliki komitmen afektif tinggi tidak hanya bekerja demi upah harian, melainkan merasa memiliki tanggung jawab intrinsik untuk menjaga kualitas rasa (resep) dan pelayanan karena mereka menganggap bisnis tersebut sebagai bagian dari diri mereka (Pratama & Setiawan, 2021). Rasa nyaman dan kebebasan berekspresi di dapur produksi skala rumah tangga sering kali menjadi katalis utama terbentuknya ikatan afektif ini (Rivai, 2018).

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan):

Dimensi kontinuans berkaitan dengan kalkulasi rasional pelaku usaha mengenai biaya atau kerugian yang akan ditanggung apabila ia memutuskan untuk menutup atau menghentikan usahanya (Meyer & Allen, 1991).

Pada konteks ibu rumah tangga, komitmen ini terbangun dari kesadaran akan kebutuhan finansial tambahan untuk menopang ekonomi keluarga, seperti untuk biaya pendidikan anak atau pemenuhan kebutuhan dapur sehari-hari (Susanti, 2020). Selain itu, investasi modal awal berupa peralatan masak khusus, bahan baku, serta waktu yang telah dikorbankan untuk membangun basis pelanggan di lingkungan sekitar menciptakan keengganan (*sunk cost fallacy*) untuk menyerah begitu saja (Fitriani & Yuliana, 2021).

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif):

Komitmen normatif mencerminkan adanya beban moral atau perasaan berkewajiban dari pelaku usaha untuk tetap melayani pelanggan setianya (Meyer & Allen, 1991). Ibu rumah tangga yang menjalankan bisnis FnB berskala mikro sering kali terikat oleh relasi

sosial komunal dengan para pembelinya, yang umumnya adalah tetangga, kerabat, atau rekan komunitas (Putri, 2018).

Adanya rasa tanggung jawab moral untuk memenuhi pesanan yang sudah dijanjikan (seperti pesanan arisan atau katering harian) serta harapan dari keluarga inti agar usaha tersebut terus berjalan memicu dorongan etis bagi *solopreneur* untuk tetap berkomitmen mempertahankan operasional usahanya (Nugroho & Santoso, 2022).

2.2.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Kerja

Komitmen kerja wirausaha mandiri pada sektor FNB skala rumah tangga dibentuk oleh interaksi dinamis antara kondisi psikologis internal dan lingkungan eksternalnya (Suryani & Budiono, 2021). Terdapat lima faktor determinan utama yang memengaruhi daya tahan komitmen ibu rumah tangga dalam menjalankan usaha mikronya:

- 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*).** Faktor paling krusial adalah kemampuan pelaku usaha dalam menegosiasikan batas antara tuntutan produksi komersial dan tanggung jawab pengasuhan domestik (Greenhaus & Allen, 2011). Keberhasilan mengintegrasikan kedua peran ini tanpa memicu konflik akan secara langsung memperkuat komitmen afektif untuk terus mempertahankan operasional usahanya (Lestari & Hidayat, 2022).
- 2. Dukungan Keluarga (*Family Support*).** Komitmen psikologis pelaku usaha sangat bergantung pada legitimasi moral dan bantuan instrumental dari keluarga inti, khususnya suami (Hasanah, 2019). Ketiadaan dukungan ini akan memicu beban ganda (*double burden*) yang berisiko mengikis komitmen normatif wirausahawan secara perlahan akibat kelelahan fisik dan mental (Kusumawati, 2020).
- 3. Otonomi Pekerjaan (*Job Autonomy*).** Tingkat kebebasan dalam menentukan menu, strategi harga, hingga fleksibilitas waktu operasional memberikan kepuasan intrinsik yang tinggi bagi pelaku usaha rumahan (Hapsari, 2019). Kemerdekaan operasional ini

secara efektif mempertebal komitmen afektif karena bisnis tersebut difungsikan sebagai ruang kebebasan dan aktualisasi diri (Wulandari & Purnomo, 2021).

4. Motivasi Finansial dan Tekanan Ekonomi Kebutuhan mendesak untuk menopang ketahanan ekonomi keluarga berfungsi sebagai pendorong eksternal yang kuat dalam membentuk komitmen kontinuans (Meyer & Allen, 1991). Ketergantungan pada arus kas harian ini memaksa pelaku usaha mikro untuk terus bertahan memenuhi pesanan di tengah segala keterbatasan sumber daya (Fitriani & Yuliana, 2021).

5. Internalisasi Nilai Religiusitas Pemaknaan ibadah dalam aktivitas ekonomi memberikan resiliensi mental yang tinggi bagi pelaku usaha dalam menghadapi tekanan bisnis (Fauroni & Purnamasari, 2020). Keyakinan teologis bahwa menyajikan produk *halalan thayyiban* adalah amanah spiritual turut menumbuhkan komitmen etis yang berorientasi pada pencarian keberkahan jangka panjang (Zuhdi, 2022)

2.2.2.3. Komitmen Kerja dalam Pandangan Islam

Dalam kacamata Islam, aktivitas berwirausaha yang dilakukan oleh seorang ibu rumah tangga dipandang sebagai bentuk ibadah muamalah yang sarat akan nilai pahala, selama tidak melalaikan kewajiban utamanya dalam mendidik anak dan menjaga kehormatan keluarga (Ghazali & Rahman, 2020). Komitmen pelaku usaha muslimah dilandasi oleh niat *ta'awun* (tolong-menolong), yakni upaya proaktif untuk membantu meringankan beban finansial suami dalam mencari nafkah demi terwujudnya keluarga yang *sakinah, mawaddah, warahmah* (Hasanah, 2019).

Lebih spesifik pada sektor FnB, tingginya komitmen kerja seorang *solopreneur* Islami dimanifestasikan melalui penjagaan ketat terhadap aspek *halalan thayyiban* (halal dan baik), mulai dari pemilihan bahan baku, kebersihan proses memasak, hingga kejujuran dalam

menetapkan harga jual (Fadillah & Mubarak, 2021). Mereka memegang teguh prinsip *amanah* (kepercayaan) dari pelanggan dan *qana'ah* (merasa cukup), di mana orientasi utama dalam mempertahankan bisnis bukanlah sekadar akumulasi laba yang maksimal, melainkan pencarian keberkahan rezeki yang membawa ketenangan bagi keluarga (Zuhdi, 2022).

Allah SWT. berfirman dalam QS. Al-Anfal Ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمَانَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”– QS. Al-Anfal (8): 27.

Ayat ini menekankan bahwa melaksanakan tugas dengan penuh komitmen merupakan bagian dari menjaga amanah atau kepercayaan. Menjalankan usaha atau melayani pesanan pelanggan adalah sebuah bentuk amanah. Menjaga kualitas produk, menepati waktu pengiriman, dan memberikan harga yang jujur adalah wujud komitmen kerja dan tanggung jawab yang diwajibkan untuk menjaga amanah tersebut.

Rasulullah pun bersabda *“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan (hasil pekerjaannya).”* (HR. Al-Baihaqi). Dalam hadis ini semakin menegaskan bahwa komitmen dalam suatu pekerjaan adalah salah satu bentuk pengabdian kepada Allah. Maka, dalam konteks penelitian, komitmen kerja seorang pelaku usaha UMKM FnB tidak hanya dilihat dari sisi profesionalitas saja, akan tetapi juga dari sisi spiritual sebagai perwujudan ibadah.

2.2.3. Kinerja

Mangkunegara (2019) mendefinisikan Kinerja sebagai suatu hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas wewenangnya selama periode tertentu. Dalam konteks UMKM Sektor FnB, kinerja pelaku usaha diukur melalui kemampuannya dalam mencapai target operasional

seperti kualitas produk, kepuasan pelanggan, efisiensi waktu penyelesaian pesanan, dan pertumbuhan penjualan. Pendekatan yang dilakukan berbeda dengan organisasi besar karena UMKM cenderung lebih mengandalkan multifungsi pelaku usaha dalam satu individu (Bernardin & Russel, 2013).

2.2.3.1. Indikator dan Dimensi Kinerja

Berikut adalah empat dimensi dari Kinerja menurut Mangkunegara (2019) dan Kartika (2024) yang disesuaikan dengan KPI Operasional, yaitu :

1. Kualitas Produk dan Keamanan Pangan

Menjaga kualitas produk dalam konteks UMKM FnB mencakup penjaminan standar kualitas jajanan dan kebersihan makanan sesuai dengan regulasi halal dan higienitas.

2. Pelayanan Pelanggan dan Efisiensi

Dimensi ini mencakup keramahan, ketepatan waktu, dan kepuasan pelanggan sebagai wajah depan dari UMKM FnB.

3. Inovasi dan Pengembangan Usaha

Dalam hal ini, upaya dari seorang pelaku usaha dalam mengembangkan usahanya meliputi standar bagaimana mereka mengupayakan peningkatan penjualan, pembelajaran berkelanjutan, serta pencatatan finansial.

4. Evaluasi Performa Keseluruhan

Evaluasi yang rutin dilakukan dengan melakukan perbandingan pencapaian saat ini dengan masa awal usaha (Mangkunegara, 2019 & Kartika, 2024).

2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pelaku usaha umumnya dibagi menjadi internal (individu) dan eksternal (organisasi/lingkungan), berdasarkan teori Mangkunegara (2019) sebagai berikut :

❖ **Faktor Internal (Individu)**

1. **Kemampuan dan Keahlian.** Kemampuan dan keahlian dalam hal ini mencakup pengetahuan secara teknis, keterampilan praktis, serta pengalaman kerja yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2019). Dalam konteks pelaku usaha UMKM, kemampuan dan keahlian ini berupa kemampuan dalam meracik resep makanan halal, menjaga higienitas dapur, mengelola stok bahan baku, dan melayani pelanggan secara profesional. Pelaku usaha yang memiliki keahlian yang tinggi cenderung menghasilkan produk berkualitas secara konsisten dan dapat meminimalkan atau bahkan dapat mencegah pemborosan.
2. **Motivasi Kerja.** Motivasi kerja merupakan suatu dorongan psikologis yang berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik) yang mendorong seseorang untuk bekerja secara lebih optimal guna mencapai tujuan tertentu (Siagian, 2018). Motivasi dapat bersumber dari kebutuhan finansial, pengakuan sosial, kepuasan pribadi, atau bahkan berawal dari cita-cita untuk meningkatkan usaha keluarga.
3. **Komitmen Kerja.** Komitmen kerja merupakan sebuah kekuatan ikatan emosional, persepsi biaya keluar, dan rasa kewajiban moral yang dimiliki seseorang terhadap organisasi atau usahanya (Allen & Meyer, 1990). Melalui pemberian kesempatan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri secara profesional, tidak hanya peningkatan kinerja karyawan saja yang didapat, namun juga kepercayaan diri karyawan. Dengan meningkatnya kepercayaan diri mereka, kepuasan, komitmen, kinerja, dan persepsi karyawan terhadap organisasi juga akan meningkat karena karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang oleh organisasinya.
4. **Kepribadian dan Sikap Kerja.** Kepribadian dan Sikap kerja merujuk pada karakteristik psikologis stabil seperti disiplin,

tanggung jawab, inisiatif, keramahan, dan orientasi pelayanan yang mempengaruhi perilaku kerja sehari-hari (Robbins & Judge, 2017). Sikap positif dalam melayani pelanggan dan sikap teliti dalam menjaga kebersihan menjadi penentu kinerja pelaku UMKM FnB.

5. Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu proses yang bisa dilakukan secara formal maupun informal dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi kerja melalui Pendidikan akademik, kursus vokasi, atau pengalaman lapangan (Noe et al., 2017). Bagi pelaku usaha UMKM FnB, hal ini mencakup sertifikasi keamanan pangan dan pelatihan *digital marketing*.

6. Situasi Pribadi. Situasi pribadi ini meliputi kondisi fisik, Kesehatan mental, *work-life balance*, dan stabilitas emosional individu yang mempengaruhi kemampuan berkonsentrasi dan konsistensi kerja (Greenhaus & Powell, 2006). Pelaku UMKM yang memiliki waktu pribadi dan istirahat yang cukup akan dapat mempertahankan staminanya secara konsisten dalam melakukan kegiatan operasionalnya di esok hari.

❖ **Faktor Eksternal (Organisasi/Lingkungan)**

1. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik dan non-fisik di tempat usaha yang mempengaruhi kinerja, meliputi fasilitas dapur yang bersih, peralatan fungsional, serta hubungan harmonis dengan karyawan/keluarga (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan harmonis dapat menimbulkan pengaruh yang besar pada kelelahan secara mental dan fisik serta menurunkan kualitas produk FnB yang dihasilkan.

2. Kepemimpinan dan Manajemen. Kepemimpinan dan manajemen dalam hal ini adalah bagaimana kemampuan pemimpin dalam merumuskan visi usaha, mengambil keputusan strategis, memotivasi tim dan memantau kinerja (Yukl, 2013). Dalam UMKM FnB yang sebagian besar pemimpinnya perorangan, pekerjaan mereka juga termasuk beradaptasi dengan bagaimana

cara mengelola waktu dan beradaptasi terhadap perubahan pasar makanan lokal.

3. **Kompensasi dan *Reward*.** Kompensasi dan *reward* merupakan bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan atas kontribusi kerja untuk memenuhi kebutuhan dan memotivasi karyawan (Dessler, 2020). Sistem bagi hasil yang adil pada UMKM keluarga akan mendorong motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pelayanan pelanggan dengan lebih baik dan konsisten.
4. **Budaya Organisasi.** Budaya organisasi merupakan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku bersama yang membentuk identitas suatu usaha UMKM (Schein, 2010). Budaya *halal-thayyib* dan pelayanan ikhlas memperkuat loyalitas karyawan dan reputasi usaha di komunitas lokal.
5. **Kondisi Pasar dan Kompetisi.** Kondisi pasar dan kompetisi merupakan dinamika terkait permintaan konsumen, tren kuliner, dan persaingan yang mempengaruhi strategi bisnis UMKM (Porter, 2008). Pelaku UMKM perlu memiliki kepekaan terhadap kondisi pasar dan kompetisi pada sektornya agar dapat mempertahankan pangsa pasar.
6. **Dukungan Eksternal.** Dalam hal ini, dukungan eksternal yang dapat mendukung keberlangsungan UMKM dapat berasal dari bantuan pemerintah, akses pembiayaan, infrastruktur, dan jaringan supplier yang mendukung operasional UMKM (Kementerian Koperasi dan UKM, 2023). Bagi pemula di bidang UMKM, dukungan eksternal ini dapat membantu mereka dalam memulai usaha dengan lebih mudah.

2.2.3.4. Kinerja dalam Pandangan Islam

Dalam islam, kinerja tidak dipahami secara sekuler sebagai pemenuhan target material semata, melainkan sebagai bentuk manifestasi ketaatan hamba kepada Sang Pencipta. Konsep kinerja

dalam islam berpijak pada beberapa pilar utama yang menyatukan integritas spiritual dan kompetensi teknis, yaitu *Itqan* (Profesionalisme dan Kualitas Kerja), *Ihsan* (Landasan Pengawasan Diri), dan *Khilafah* (Amanah dan Tanggung Jawab).

a. *Itqan* (Profesionalisme dan Kesempurnaan).

Kinerja yang unggul dalam islam diwujudkan melalui prinsip *Itqan*. Secara terminologi, *Itqan* diartikan sebagai proses penyelesaian suatu pekerjaan secara optimal, rapi, presisi, dan mengerahkan segala kemampuan hingga mencapai derajat bebas cacat (*zero defect*) (Hafidhuddin & Tanjung, 2003). Konsep ini menegaskan bahwa seorang muslim dilarang bekerja secara asal-asalan. Rasulullah SAW memberikan standar tertinggi bagi seorang muslim dalam bekerja melalui sabdanya :

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (professional/sempurna).” (HR. Ath-Thabrani, Hadits no. 891).

Dalam ekosistem UMKM sektor FnB, prinsip *Itqan* bertransformasi menjadi standarisasi mutu operasional. Hal ini sejalan dengan argumen Yusuf dan Rahman (2024) yang menyatakan bahwa penjiwaan sikap *Itqan* oleh pelaku usaha kuliner terwujud pada kepatuhan ketat terhadap resep dan *Standard Operating Procedure* (SOP) dapur. Konsistensi teknis ini krusial dalam industri FnB guna menjaga stabilitas cita rasa produk dan meminimalkan kerugian akibat bahan baku yang terbuang (*waste reduction*), yang secara langsung mengoptimalkan indikator kuantitas dan kualitas kinerja menurut teori manajemen.

b. *Ihsan* (Landasan Pengawasan Diri).

Ihsan merupakan puncak kesadaran etis seorang hamba, yang didefinisikan oleh Rasulullah SAW sebagai perilaku beribadah (termasuk bekerja) seolah-olah melihat Allah SWT atau menjalani hidup dengan kesadaran penuh bahwa Allah senantiasa

mengawasinya (*muraqabah*) (Al-Bugha & Mistu, 2013). Prinsip ini krusial dalam dunia bisnis, terutama UMKM yang rentan terhadap manipulasi kualitas. Allah SWT berfirman dalam Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

Allah SWT. berfirman dalam QS At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mumin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.’” – QS. At-Taubah (9): 105

Ayat ini menegaskan bahwa kinerja seorang muslim dan muslimah berada dalam pengawasan langsung oleh Tuhan. Pada industri UMKM sektor FnB, konsep *Ihsan* bertransformasi menjadi mekanisme pengawasan diri (*self-controlling mechanism*) yang sangat kuat, terutama pada area operasional yang tidak terlihat oleh konsumen.

Menurut Aravik dan Zamzam (2020), pelaku usaha FnB yang menanamkan nilai *Ihsan* memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk menjaga higienitas, sanitasi, dan kebersihan proses pengolahan makanan secara totalitas. Mereka akan menolak penggunaan bahan baku berkualitas rendah atau zat aditif berbahaya (seperti pengawet non-pangan) demi memangkas biaya produksi, karena orientasi kinerja mereka adalah meraih *ridha* transendental, bukan sekedar kelolosan dari audit eksternal.

c. Amanah (Integritas, Akuntabilitas, dan Tanggung Jawab).

Konsep Amanah dalam ranah professional merujuk pada pemenuhan tanggung jawab secara utuh melalui integrasi yang seimbang antara kompetensi teknis (*ability*) dan integritas moral (*integrity*) tanpa adanya tindakan manipulasi (Shihab, 2002). Sifat Amanah ini merupakan fondasi utama dalam membangun modal

sosial berupa kepercayaan konsumen (*consumer trust*) pada sektor kuliner. Hal ini tercantum dalam Surah Al-Qasash ayat 26:

قَالَتْ اخْذِيهٖمَا يَابْتَ اسْتَأْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Dan salah satu dari kedua (perempuan) itu berkata, ‘Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.’ – QS. Al-Qasash (28): 26.

Para ahli tafsir ekonomi islam menjelaskan bahwa frasa *Al-Qawiiyyu* (yang kuat/berkemampuan) merepresentasikan competence atau kemampuan kerja, sedangkan *Al-Amin* mempresentasikan integrity atau Amanah. Dua variabel ini berjalan beriringan dan sejalan dengan teori Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), Islam menegaskan bahwa kemampuan tersebut menjadi tidak bernilai jika tidak dibarengi dengan sifat Amanah.

Rasulullah SAW juga memberikan peringatan keras mengenai urgensi menjaga Amanah dalam setiap profesi. Mengabaikan atau menyalahgunakan Amanah dalam pekerjaan dikategorikan sebagai bentuk cacat moral yang serius, sebagaimana disabdakan dalam hadits Riwayat Imam Ahmad:

“Tidak ada iman bagi orang yang tidak memiliki sifat Amanah, dan tidak ada agama bagi orang yang tidak menepati janji.” (HR. Ahmad, No. 12383).

Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Al-Mubarak (2022), penerapan nilai Amanah oleh pelaku UMKM FnB secara praktis terwujud dalam kejujuran dalam takaran porsi, transparansi harga, kesesuaian klaim pemasaran (seperti label halal), serta akuntabilitas dalam pengelolaan inventaris. Ketika sifat Amanah ini melekat pada etos kerja pelaku usaha, risiko kecurangan operasional dapat ditekan secara signifikan sehingga mampu mendorong stabilitas performa bisnis secara jangka panjang.

2.2.3.5. Hubungan Komitmen Kerja dan Kinerja Pelaku Usaha UMKM Sektor *Food and beverage*

Dalam sektor FnB berskala rumah tangga, pelaku usaha perorangan harus memainkan peran ganda (*multi-role*), mulai dari bagian pengadaan bahan baku, proses produksi (memasak), pemasaran, hingga pengelolaan keuangan. Mengingat teori kinerja Mangkunegara (2019) menekankan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata berdasarkan kemampuan dan motivasi, maka pada usaha perorangan, motivasi terbesar tersebut bersumber langsung dari komitmen kerjanya.

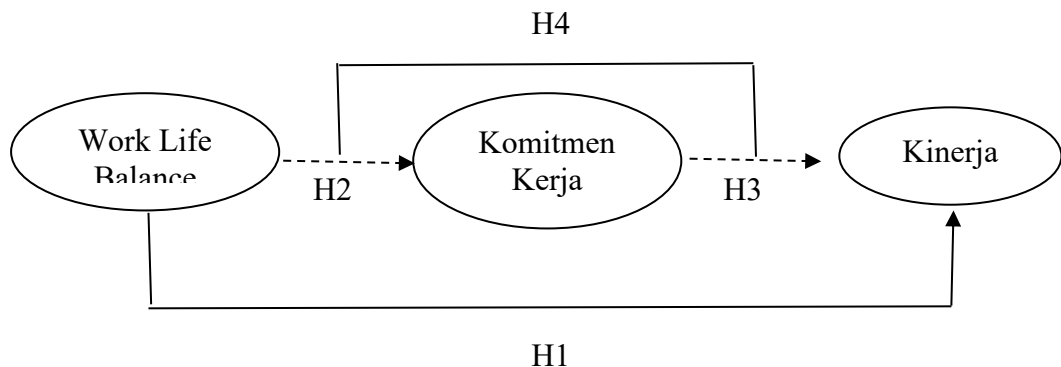
Secara teoretis, dorongan internal ini sangat selaras dengan *Goal Setting Theory* (Locke dan Latham, 1990), yang mengisyaratkan bahwa individu dengan tingkat komitmen tinggi terhadap tujuan bisnisnya akan menunjukkan persistensi dan kedisiplinan kerja yang jauh lebih intensif. Pada sektor UMKM skala rumah tangga, komitmen berfungsi sebagai katalisator psikologis yang memastikan pelaku usaha tetap konsisten mematuhi *Standard Operating Procedure* (SOP) dapur, menjaga higienitas, dan menekan pemborosan (*waste*). Totalitas pengerahan kemampuan inilah yang secara langsung mengoptimalkan pencapaian target kinerja baik secara kuantitas maupun kualitas.

Dengan demikian, dapat disintegrasikan bahwa pada UMKM sektor FnB berskala rumah tangga yang dikelola perorangan, komitmen kerja merupakan variabel prediktor utama yang menentukan optimalisasi kinerja usaha. Keberhasilan pencapaian kuantitas dan kualitas produk FnB rumah tangga sangat ditentukan oleh seberapa kuat komitmen personal yang dimiliki oleh pelaku usaha tersebut dalam mengelola usahanya secara konsisten.

2.3. Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih, yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian.

Gambar 2.1.
Model Penelitian



2.4. Hipotesis

Hipotesis 1 : Diduga *Work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Sektor *Food and beverage*

Hipotesis 2 : Diduga *Work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Pelaku Usaha UMKM Sektor *Food and beverage*

Hipotesis 3 : Diduga Komitmen Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Sektor *Food and beverage*

Hipotesis 4 : Diduga Komitmen Kerja memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Sektor *Food and beverage*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (penjelasan). Penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data menggunakan prosedur statistik (Sugiyono, 2019). Pemilihan metode eksplanatori bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel penelitian, yaitu sejauh mana *Work-life balance* (X) memengaruhi Kinerja (Y) melalui Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel *intervening* (Silalahi, 2012).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada ekosistem Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sektor *Food and Beverage* (FnB) yang berlokasi di Kelurahan Suwayuwo, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Pasuruan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang pelaku usaha UMKM sektor FNB di Kelurahan Suwayuwo. Karakteristik populasi ini secara spesifik merujuk pada para *solopreneur*, di mana mayoritas merupakan ibu rumah tangga yang menjalankan bisnis kuliner skala kecil di area tempat tinggalnya masing-masing tanpa adanya bantuan tenaga kerja tambahan. Karena jumlah populasi tergolong kecil (di bawah 100 orang), maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat ukuran populasi yang hanya berjumlah 36 pelaku usaha, teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *Sampling Jenuh* (sensus). Menurut Sugiyono (2019), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dipilih untuk meminimalisir kesalahan generalisasi, sehingga data yang dikumpulkan dapat merepresentasikan kondisi populasi secara utuh dan akurat.

3.5. Data dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data untuk menjawab rumusan masalah:

1. **Data Primer:** Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui perantara (Sekaran & Bougie, 2016). Data primer dalam riset ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 36 *solopreneur* kuliner di Kelurahan Suwayuwu terkait pengalaman operasional mereka.
2. **Data Sekunder:** Merupakan data pendukung yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada (Sekaran & Bougie, 2016). Data ini diperoleh dari literatur akademik, artikel jurnal, buku teks manajemen, serta dokumen-dokumen terkait dari instansi pemerintah (seperti data UMKM tingkat kelurahan).

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data utama yang digunakan adalah penyebaran instrumen kuesioner. Kuesioner dirancang dalam bentuk pernyataan tertulis yang diukur menggunakan Skala Likert 1 hingga 5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Metode ini dipilih karena efisien dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial dan manajerial yang sedang diteliti (Sugiyono, 2019).

3.7. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
<i>Work life balance</i> (X)	Sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga merasakan kepuasan secara seimbang pada peranannya dalam pekerjaan dan dalam keluarganya.	<i>Time Balance</i>	● Saya bisa mengatur waktu antara usaha dan keluarga dengan cukup baik. ● Saya merasa waktu untuk keluarga tidak terlalu terganggu oleh kegiatan usaha. ● Saya bisa beristirahat dengan cukup meskipun sibuk berjualan	Greenhaus et al., (2003)
		<i>Involvement Balance</i>	● Saya merasa pekerjaan saya tidak membuat saya stres berlebihan. ● Saya dapat menikmati waktu pribadi tanpa memikirkan urusan usaha. ● Saya merasa senang dengan cara saya membagi waktu antara keluarga dan usaha.	
		<i>Family Support</i>	● Keluarga saya mendukung kegiatan usaha yang saya jalankan.	

Kinerja (Y)	Hasil kerja suatu individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika	Kualitas dan Keamanan	● Saya berusaha menjaga kualitas produk/jajanan yang saya jual. ● Saya berusaha menjaga kebersihan dan keamanan makanan/minuman yang saya buat.	Mangkunegara (2019)
		Pelayanan dan Efisiensi	● Saya selalu berusaha melayani pelanggan dengan ramah. ● Saya berusaha menyelesaikan pesanan tepat waktu. ● Saya berusaha membuat pelanggan merasa puas dengan hasil jualan saya.	
		Inovasi dan Pengelolaan	● Saya berusaha mencari cara agar penjualan bisa meningkat. ● Saya berusaha mencatat hasil penjualan agar bisa tahu perkembangan usaha saya. ● Saya berusaha terus belajar agar usaha saya bisa lebih maju.	

Komitmen Kerja (Z)	Daya tahan dan dedikasi psikologis seorang pelaku usaha untuk terus menjalankan, mempertahankan, serta mengembangkan bisnis yang dirintisnya.	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)	● Saya merasa bangga dengan usaha yang saya jalankan. ● Saya merasa usaha ini sudah menjadi bagian penting dari hidup saya. ● Saya ingin terus mengembangkan usaha ini dalam jangka panjang.	Meyer dan Allen (1997)
		<i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)	● Saya berusaha melakukan yang terbaik agar usaha saya terus berjalan. ● Saya tetapp bersemangat menjalankan usaha meskipun hasilnya tidak selalu besar. ● Saya tidak mudah menyerah meskipun usaha saya menghadapi kesulitan	
		<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	● Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap kemajuan usaha saya.	

3.8. Analisis Data

Data kuantitatif yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Metode PLS-SEM dinilai paling ideal untuk penelitian ini karena memiliki keunggulan dalam memproses data dengan ukuran

sampel kecil (hanya 36 responden) dan tidak mensyaratkan asumsi distribusi data yang normal secara ketat (Hair et al., 2022). Tahapan analisis meliputi:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen merupakan tahapan krusial dalam evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk secara positif saling berkorelasi dan secara akurat merefleksikan konstruk yang sama (Hair et al., 2022). Dengan kata lain, pengujian ini memastikan bahwa seperangkat item kuesioner yang dirancang oleh peneliti untuk mengukur satu variabel spesifik benar-benar menyatu atau berkonvergensi dalam menangkap konsep tersebut, bukan mengukur hal lain. Umumnya, parameter statistik yang diwajibkan untuk memenuhi kriteria validitas konvergen dalam pemodelan persamaan struktural adalah dengan melihat kelayakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) serta *outer loading* dari masing-masing indikator pembentuk variabel (Hair et al., 2022).

b. Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Setelah evaluasi validitas terpenuhi, tahapan berikutnya dalam analisis model pengukuran (*outer model*) adalah menguji reliabilitas konstruk. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang digunakan, memastikan bahwa alat ukur tersebut bebas dari kesalahan acak dan mampu memberikan hasil yang stabil serta konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama (Hair et al., 2022). Dalam metode PLS-SEM, evaluasi reliabilitas tidak hanya bersandar pada nilai *Cronbach's Alpha*, melainkan juga menggunakan *Composite Reliability* (CR) karena dinilai memberikan estimasi yang lebih akurat dan tidak meremehkan (*underestimate*) reliabilitas konstruk (Hair et al., 2022).

Secara praktis, instrumen penelitian dikatakan memiliki keandalan yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan angka di atas 0,70 (Hair et al., 2022). Sebagai ilustrasi, ketika

mengukur variabel komitmen kerja, tingginya nilai CR dan *Cronbach's Alpha* membuktikan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner tersebut secara konsisten mengukur tingkat komitmen yang sama pada diri responden, sehingga data yang dikumpulkan memiliki derajat kepercayaan yang tinggi untuk dianalisis lebih lanjut

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

a. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Setelah model pengukuran dipastikan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, tahapan berikutnya berfokus pada evaluasi model struktural (*inner model*). Indikator utama yang digunakan dalam pengujian *inner model* adalah nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi. Berdasarkan literatur Hair et al. (2022), *R-Square* berfungsi untuk menguji kekuatan prediksi dari sebuah model dengan cara mengukur besaran persentase varians pada variabel dependen yang mampu dijelaskan secara simultan oleh variabel-variabel independen yang memengaruhinya. Nilai ini memberikan gambaran yang jelas mengenai seberapa baik variabel-variabel eksogen di dalam model mampu merepresentasikan perubahan yang terjadi pada variabel endogen, di mana nilai yang semakin tinggi mengindikasikan kualitas model prediktif yang semakin substansial (Hair et al., 2022).

b. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Pada tahap evaluasi model struktural (*inner model*), analisis dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dan melihat hubungan kausalitas antar variabel melalui nilai koefisien jalur (*path coefficients*). Menurut Hair et al. (2022), koefisien jalur merepresentasikan kekuatan, signifikansi, dan arah hubungan langsung antar konstruk eksogen (independen) terhadap konstruk endogen (dependen). Nilai koefisien jalur ini berkisar antara -1 hingga +1, di mana nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat, nilai mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 mengindikasikan hubungan yang lemah atau tidak signifikan.

Untuk menentukan apakah pengaruh suatu variabel bermakna secara statistik, nilai koefisien jalur dievaluasi menggunakan prosedur *bootstrapping* guna memperoleh nilai *t-statistics* atau *p-value* (Hair et al., 2022). Sebagai contoh, dalam pengujian pengaruh variabel work-life balance terhadap kinerja karyawan di sektor makanan dan minuman (*food and beverage*), jika diperoleh koefisien jalur positif sebesar 0,45 dengan $p\text{-value} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan *work-life balance* secara signifikan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sektor tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini difokuskan pada pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang bergerak di sektor *Food and beverage* (FnB) di wilayah Kelurahan Suwayuwo. Pemilihan lokasi dan sektor ini didasarkan pada masifnya pertumbuhan aktivitas ekonomi mikro di kawasan tersebut, dimana sektor kuliner telah menjadi salah satu pilar utama penggerak roda perekonomian masyarakat lokal. Ekosistem UMKM FnB di Kelurahan Suwayuwo sangat beragam, mencakup warung makan yang dibuka di depan rumah, kedai kopi rumahan, usaha catering rumahan, hingga gerai jajanan berskala mikro yang beroperasi dalam rentang waktu yang panjang setiap harinya. Keberagaman dan tingginya aktivitas ini menciptakan iklim kompetisi yang ketat, sekaligus menuntut para pelaku usaha untuk terus berinovasi dan bekerja ekstra keras guna mempertahankan pangsa pasar serta keberlangsungan bisnis mereka di tengah fluktuasi daya beli masyarakat.

Dalam menjalankan usahanya, pelaku usaha UMKM Sektor FnB di Kelurahan Suwayuwo memiliki karakteristik manajerial yang identik dengan peran ganda, dimana mayoritas dari mereka bertindak sebagai pemilik sekaligus pengelola operasional harian (*owner-operator*). Kondisi ini menciptakan tuntutan kerja dan intensitas yang sangat tinggi. Rantai operasional bisnis kuliner tidak hanya terbatas pada jam operasional pelayanan konsumen, melainkan membentang dari tahap pra-produksi, seperti berbelanja bahan baku di pasar pada dini hari, proses pengolahan produk, hingga tahap pasca-produksi yang meliputi pembersihan area kerja dan pembukuan di malam hari. Siklus operasional yang memakan waktu panjang ini secara langsung menyebabkan kaburnya batasan antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dan waktu untuk kehidupan pribadi.

Fenomena ini memunculkan tantangan nyata terkait *work-life balance*, dimana banyak pelaku usaha harus mengorbankan waktu istirahat, interaksi sosial,

hingga waktu bersama keluarga demi memastikan usahanya tetap berjalan, terlebih bagi mereka yang menjadikan UMKM ini sebagai sumber pendapatan utama.

Di tengah tingginya beban fisik dan mental yang rentan memicu kelelahan emosional (*burnout*), stabilitas UMKM FnB di wilayah ini sangat ditopang oleh tingkat komitmen kerja para pelakunya (Poulose & Sudarsan, 2014; Morris & Madsen, 2007). Komitmen kerja bertindak sebagai daya ikat psikologis yang mendorong pelaku usaha untuk tetap berdedikasi terhadap bisnisnya, terlepas dari ketidakseimbangan waktu pribadi yang mereka alami. Bagi pelaku usaha di Suwayuwo, komitmen ini diwujudkan melalui konsistensi menjaga kualitas produk, upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan, serta ketahanan mental saat menghadapi kendala operasional maupun finansial. Mereka yang memiliki keterikatan tinggi terhadap usahanya cenderung menginterpretasikan jam kerja yang panjang dan kelelahan bukan semata-mata sebagai beban yang merugikan, melainkan sebagai bentuk dedikasi dan tanggung jawab profesional untuk membesarkan bisnis yang telah mereka bangun.

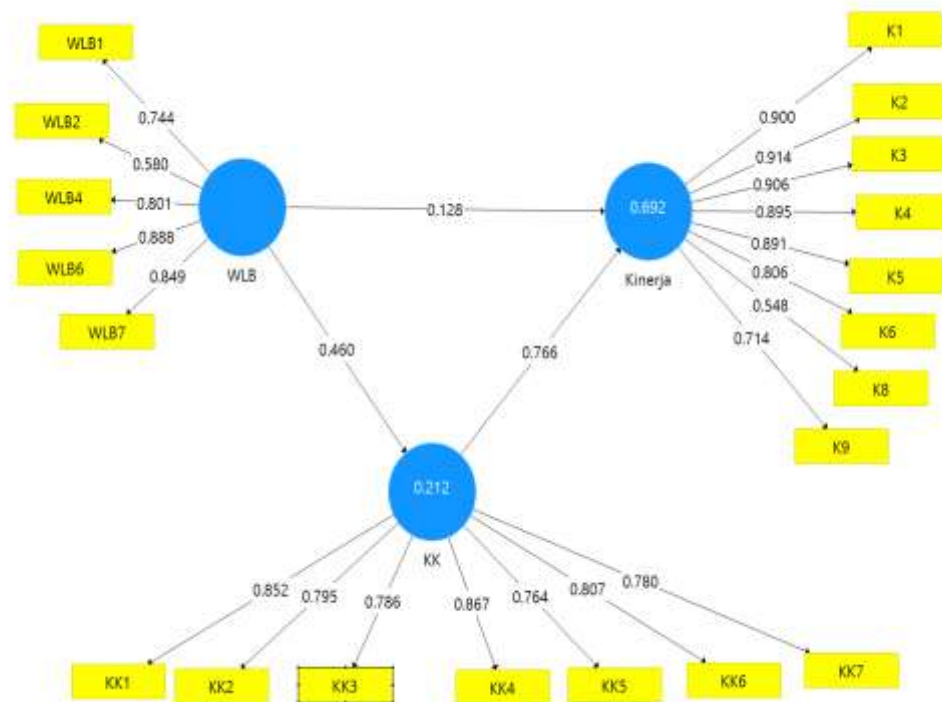
Pada akhirnya, dinamika antara kemampuan pelaku usaha dalam mengelola *work-life balance* dan kuatnya komitmen kerja yang mereka miliki bermuara secara langsung pada tingkat kinerja yang dihasilkan. Kinerja pelaku UMKM FnB di Kelurahan Suwayuwo tidak hanya direpresentasikan oleh pencapaian laba atau omzet harian secara finansial, tetapi juga diukur dari indikator non-finansial seperti kelincahan dalam mengadaptasi menu baru, kemampuan mempertahankan loyalitas pelanggan, serta resiliensi usaha dalam menghadapi perubahan tren pasar lokal. Interaksi kompleks antara tuntutan waktu, dedikasi psikologis, dan pencapaian hasil operasional inilah yang menjadikan para pelaku UMKM sektor FnB di Kelurahan Suwayuwo sebagai objek empiris yang sangat representative untuk menguji model structural dan hipotesis dalam penelitian ini.

4.1.2 Uji Evaluasi *Outer Model*

Evaluasi outer model atau model pengukuran merupakan tahapan untuk menilai spesifikasi hubungan antara variabel laten (konstruk) dengan indikator-indikator refleksifnya (Ghozali dan Latan, 2020). Pengujian ini berfungsi untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat ketepatan dan konsistensi yang

valid secara ilmiah sebelum dilakukan pengujian hubungan structural (Hair et al., 2019). Parameter pengujian kualitas instrument ini dijabarkan melalui tiga kriteria utama yaitu validitas konvergen (*Convergent Validity*), validitas diskriminan (*Discriminant Validity*), dan reliabilitas konstruk (*Construct Reliability*).

Gambar 4.1 Outer Model



1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen didefinisikan sebagai sejauh mana sekelompok indikator yang secara teoritis dirancang untuk mengukur konstruk yang sama, mampu menunjukkan korelasi positif dan empiris yang tinggi secara Bersama-sama (Hair et al., 2022)

a. Outer Loading

Berdasarkan prinsip evaluasi structural, nilai muatan faktor untuk indikator reflektif idealnya harus $\geq 0,70$, namun nilai yang berkisar antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat ditoleransi dalam tahap analisis eksploratif selama tidak mengganggu kestabilan model (Hair et al., 2019). Seluruh item

yang sudah diolah menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.1 Nilai *Outer Loading* berikut:

Tabel 4.1
Nilai *Outer Loading*

Indikator	<i>Outer Loading</i> Tahap 1	<i>Outer Loading</i> Tahap 2	Status
K1	0,884	0.900	Valid
K2	0,903	0,914	Valid
K3	0,893	0,906	Valid
K4	0,897	0,895	Valid
K5	0,882	0,891	Valid
K6	0,800	0,806	Valid
K7	0,447	-	Tidak Valid
K8	0,574	0,548	Valid
K9	0,720	0,714	Valid
KK1	0,851	0,852	Valid
KK2	0,797	0,795	Valid
KK3	0,786	0,786	Valid
KK4	0,867	0,867	Valid
KK5	0,764	0,764	Valid
KK6	0,806	0,807	Valid
KK7	0,778	0,780	Valid
WLB1	0,688	0,744	Valid
WLB2	0,555	0,580	Valid
WLB3	0,106	-	Tidak Valid
WLB4	0,790	0,801	Valid
WLB5	0,239	-	Tidak Valid
WLB6	0,912	0,888	Valid
WLB7	0,809	0,849	Valid

Keterangan :

K : Kinerja

KK : Komitmen Kerja

WLB : *Work life balance*

Berdasarkan hasil estimasi outer model pada tabel 4.1, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen yaitu bernilai diatas 0,50. Namun demikian, hasil pengujian tahap 1 menunjukkan terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* dibawah batas toleransi kritis ($< 0,50$), yaitu pada indikator K7 dengan nilai 0,447, indikator WLB3 dengan nilai 0,106, dan indikator WLB5 dengan nilai 0,239. Indikator-indikator yang tidak valid ini mencerminkan tingkat representasi yang lemah terhadap variabel latennya, sehingga berpotensi menurunkan tingkat kecocokan model (*model fit*).

Guna menghasilkan model estimasi yang lebih reliabel dan *robust*, langkah tindak lanjut yang dilakukan adalah melakukan eliminasi (*trimming*) terhadap indikator-indikator yang tidak valid tersebut dari model struktural. Setelah item tersebut dikeluarkan, dilakukan prosedur pengolahan data ulang (*re-running data*) pada tahap 2.

Hasil estimasi pada tahap 2 pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa kini secara konsisten memiliki nilai *outer loading* diatas 0,50 hingga 0,70. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh instrument yang digunakan pada model final tahap 2 telah lolos kriteria validitas konvergen dan siap digunakan untuk pengujian model struktural selanjutnya.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Skor *Average Variance Extracted* (AVE) menggambarkan proporsi varians dari indikator yang berhasil ditangkap oleh konstruk latennya dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran (Fornell dan Larcker, 1981). Batas minimal nilai AVE yang dapat diterima adalah $> 0,50$.

Tabel 4.2
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Status
<i>Work life balance</i>	0,609	Valid
Kinerja	0,690	Valid
Komitmen Kerja	0,653	Valid

Berdasarkan hasil estimasi nilai AVE pada Tabel 4.2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,50 dengan estimasi nilai 0,609 pada variabel *Work life balance*, nilai 0,690 pada variabel Kinerja, dan nilai 0,653 pada variabel Komitmen Kerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa seluruh variabel telah lolos kriteria validitas konvergen dan siap digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan mengacu pada derajat perbedaan empiris dimana suatu konstruk laten secara nyata berbeda dari konstruk laten lainnya dalam satu model penelitian yang sama (Henseler et al., 2015). Pengujian ini mendeteksi agar jangan sampai terjadi fenomena tumpang tindih pengukuran (*multicollinearity*). Salah satu metode yang digunakan untuk mengukur validitas diskriminan adalah menggunakan metode evaluasi modern menggunakan rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT). Metode ini menilai perbandingan antara korelasi item lintas-konstruk dengan korelasi item dalam-konstruk tunggal (Christian et al., 2015). Model dinyatakan memenuhi validitas diskriminan yang baik apabila nilai koefisien korelasi HTMT berada dibawah angka ambang batas 0,85 hingga maksimal 0,90 (Henseler et al., 2015).

3. Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Reliabilitas instrumen dipahami sebagai tingkat stabilitas, akurasi, dan konsistensi internal dari butir-butir pertanyaan dalam merefleksikan nilai

laten dari variabel yang diukur (Sekaran dan Bougie, 2016). Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*. Indeks *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah reliabilitas konsistensi internal berdasarkan rata-rata korelasi antar item (Cronbach, 1951). Parameter ini memiliki syarat nilai ambang batas minimal $\geq 0,70$ agar instrumen dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3

Nilai *Cronbach's Alpha*

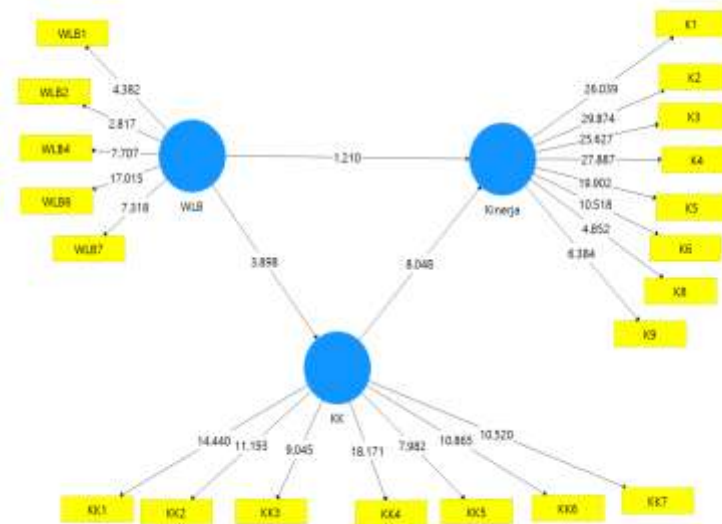
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
<i>Work life balance</i>	0,853	Valid dan Reliabel
Kinerja	0,931	Valid dan Reliabel
Komitmen Kerja	0,911	Valid dan Reliabel

Berdasarkan hasil estimasi nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel 4. , dapat dilihat bahwa variabel *Work life balance*, Kinerja, dan Komitmen Kerja memiliki nilai diatas 0,70 yang berarti bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel yang berarti hasil dari penelitian ini tidak perlu diragukan kredibilitasnya.

4.1.3 Uji Evaluasi *Inner Model*

Evaluasi *Inner Model* atau model struktural berfokus pada pemeriksaan kemampuan prediksi dari model yang dibangun serta mengonfirmasi hubungan kausalitas (signifikansi pengaruh) antar-variabel laten yang dihipotesiskan (Hair et al., 2022).

Gambar 4.2 Inner Model



1. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *R-Square* (R^2) didefinisikan sebagai ukuran kapabilitas regresi linear yang menunjukkan proporsi atau persentase varians dari variabel dependen (endogen) yang secara simultan mampu dijelaskan oleh variabilitas variabel dependen (eksogen) yang ada di dalam model (Chin, 1998). Menurut aturan praktis metrik PLS-SEM, nilai R^2 sebesar $> 0,67$ diklasifikasikan sebagai substansial (kuat), nilai $> 0,33$ termasuk kategori moderat (sedang), dan nilai $> 0,19$ diartikan lemah (Chin, 1998; Hair et al., 2021).

Tabel 4.4

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Komitmen Kerja	0,212	0,188
Kinerja	0,692	0,674

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi pada Tabel 4.5, dimana variabel Komitmen Kerja memiliki nilai *R-Square* 0,212 dengan nilai *R-Square Adjusted* 0,188, yang memiliki arti bahwa variasi Komitmen Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen (*Work life balance*) dalam model

sebesar 21,2%, sedangkan sisanya sebesar 78,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Sedangkan variabel Kinerja memiliki nilai *R-Square* 0,692 dengan nilai *R-Square Adjusted* 0,674, yang berarti bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen (*Work life balance*) dalam model yang diteliti sebesar 69,2%, sedangkan sisanya sebesar 30,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2. *Path Coefficients/Pengujian Hipotesis (Direct Effect)*

Koefisien jalur (*Path Coefficients*) menggambarkan nilai terstandarisasi yang menunjukkan kekuatan arah, estimasi magnitude, serta sifat hubungan kasual (positif atau negatif) dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Untuk membuktikan signifikansi statistik dari hipotesis yang diajukan, model menjalankan prosedur penarikan sampel ulang secara acak (*bootstrapping*) untuk menghasilkan nilai t-statistik dan *p-value* (Hair et al., 2021). Hubungan antar-variabel dinyatakan signifikan secara meyakinkan apabila nilai t-statistik mencapai kriteria $\geq 1,96$ dan *p-value* $\leq 0,05$ pada tingkat kesalahan alfa 5% ($\alpha = 0,05$) (Hair et al., 2022).

Tabel 4.6
Hasil *Path Coefficient* (Hipotesis)

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O /STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
WLB→K	0,480	0,521	0,109	4,402	0,000	Signifikan
WLB→KK	0,460	0,516	0,118	3,898	0,000	Signifikan
KK→K	0,766	0,771	0,095	8,048	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.7, dapat dilihat bahwa seluruh hubungan antar-variabel memiliki nilai t-statistik dan *p-value* yang sesuai kriteria yaitu lebih besar dari 1,96 untuk nilai t-statistik dan lebih kecil dari 0,05 untuk nilai *p-value*. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dinyatakan signifikan.

a. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha

Hasil pengujian menunjukkan hasil nilai koefisien pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja adalah 0,480 (48%), dengan nilai t-statistik 4,402 yang lebih dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan, yang memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pelaku UMKM dalam mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka maka semakin baik juga hasil kinerja yang mereka hasilkan.

b. Pengaruh *Work life balance* terhadap Komitmen Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien *Work life balance* terhadap Komitmen Kerja adalah 0,460 (46%), dengan nilai t-statistik 3,898 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja, yaitu semakin tinggi kepuasan pelaku UMKM dalam menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan mereka maka semakin tinggi pula Komitmen yang mereka tanamkan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

c. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien Komitmen Kerja terhadap Kinerja adalah 0,766 (76,6%), dengan nilai t-statistik 8,048 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini memiliki arti bahwa pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki oleh seorang pelaku usaha UMKM dalam penelitian ini, maka semakin baik pula kualitas hasil kinerja yang dihasilkan.

3. *Path Coefficients/Pengujian Hipotesis (Indirect Effect)*

Secara konseptual, pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) didefinisikan sebagai besarnya magnitudo dampak yang ditransmisikan oleh suatu variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) melalui perantara satu atau lebih variabel mediator (Baron dan Kenny, 1986). Secara metodologis, kalkulasi nilai *indirect effect* dalam PLS-SEM diperoleh dari hasil multiplikasi (perkalian) antara koefisien jalur variabel eksogen ke variabel mediasi (jalur a) dengan koefisien jalur variabel mediasi ke variabel endogen (jalur b). Untuk menguji tingkat signifikansi dari koefisien tidak langsung ini, penelitian modern tidak lagi mengandalkan uji Sobel konvensional yang memiliki kelemahan pada pemenuhan asumsi normalitas, melainkan menggunakan prosedur *bootstrapping* non-parametrik (Preacher dan Hayes, 2008).

Melalui metode penyampelan ulang (*bootstrapping*) ini, standar ralat (*standard error*) dari pengaruh tidak langsung dihitung secara empiris untuk menghasilkan nilai t-statistik dan *p-value*. Jika nilai t-statistik yang dihasilkan $\geq 1,96$ dan *p-value* $\leq 0,05$, maka efek mediasi dinyatakan signifikan secara statistik.

Tabel 4.7
Hasil *Bootstrapping*

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O /STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
WLB→KK→K	0,352	0,396	0,096	3,678	0,000	Signifikan

4. Peran Komitmen Kerja dalam memediasi Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode *bootstrapping*, nilai koefisien pengaruh tidak langsung yang dihasilkan adalah 0,352, dengan nilai t-statistik 3,678 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa

variabel Komitmen Kerja memiliki fungsi strategis sebagai variabel yang menjembatani atau memediasi hubungan kausalitas antara variabel *Work life balance* dengan Kinerja Pelaku usaha UMKM sektor FnB di Kelurahan Suwayuwo.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. *Work life balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha

Berdasarkan pengujian model struktural, ditemukan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh langsung *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha adalah sebesar 0,480 (48%) dengan nilai t-statistik 4,402 ($> 1,96$) dan tingkat signifikansi *p-value* 0,000 ($< 0,05$). Karena parameter statistik memenuhi kriteria signifikansi yang ditetapkan, maka Hipotesis 1 (H1) secara empiris dinyatakan diterima. Manifestasi angka ini memperlihatkan adanya hubungan kausalitas linear yang nyata di lapangan, yaitu semakin tinggi kapasitas seorang pelaku usaha dalam menyelaraskan kehidupan profesional dan ruang pribadinya, maka performa bisnis dari UMKM sektor *Food and beverage* (FnB) di Kelurahan Suwayuwo akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Secara kontekstual, operasional usaha makanan dan minuman berskala mikro-kecil menuntut keterlibatan fisik dan mental yang luar biasa dari pemiliknya, mulai dari belanja bahan baku subuh hari, proses produksi di dapur yang panas, hingga pelayanan langsung kepada konsumen yang berlangsung hingga malam hari. Jika pelaku usaha tidak memiliki kemampuan dalam membatasi waktu secara proporsional, mereka akan rentan mengalami *burnout* (kelelahan ekstrem).

Fenomena sosiopsikologis ini dapat dijelaskan secara ilmiah melalui *Positive Spillover Theory* (Crouter, 1984; Morris dan Madsen, 2007). Teori ini menyatakan bahwa kepuasan, energi positif, dan kebahagiaan yang didapatkan seseorang dari satu domain kehidupan (seperti ruang Bersama keluarga atau waktu santai pribadi) akan meluap (*spillover*) ke domain kehidupan lainnya (seperti aktivitas berbisnis). Ketika pelaku UMKM

kuliner di Suwayuwo mampu meluangkan waktu berkualitas diluar jam kerja, energi positif yang pulih tersebut akan dibawa kembali ke tempat usaha. Dampaknya, mereka menjadi lebih fokus, memiliki kejernihan kognitif dalam mengontrol kualitas rasa hidangan, serta lebih sabar dan solutif dalam merespons komplain pelanggan.

Temuan empiris ini mengonfirmasi kebenaran teoretis dari studi Paulose dan Sudarsan (2014) serta Kusuma dan Siregar (2020) yang menegaskan bahwa *Work life balance* bukan sekadar konsep kenyamanan personal, melainkan bertindak sebagai stimulus esensial dalam memacu produktivitas operasional serta keunggulan daya saing luaran usaha.

2. *Work life balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Kerja

Hasil estimasi parameter jalur struktural menunjukkan nilai koefisien untuk pengaruh langsung *Work life balance* terhadap Komitmen Kerja adalah 0,460 (46%) dengan nilai t-statistik 3,898 ($> 1,96$) dan dengan tingkat signifikansi *p-value* 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil pencapaian angka tersebut, maka Hipotesis 2 (H2) secara empiris dinyatakan diterima. Hasil ini menegaskan bahwa tingkat keseimbangan peran hidup merupakan determinan yang sangat kuat dalam menentukan fluktuasi tinggi rendahnya Komitmen Kerja para pelaku UMKM FNB di Kelurahan Suwayuwo.

Secara praktis, tinggi rendahnya komitmen seorang pengusaha mikro untuk bertahan mengelola bisnis kuliner tidak hanya ditentukan oleh faktor profitabilitas keuangan semata. Ketika para pelaku usaha merasakan bahwa aktivitas perdagangan yang mereka jalankan harian memberikan ruang fleksibilitas jadwal hidup dan tidak merenggut hak sosial kemasyarakatannya (seperti menghadiri acara hajatan atau berkumpul dengan keluarga), maka akan muncul persepsi kenyamanan sosiopsikologis yang mendalam. Korelasi positif ini dapat dianalisis menggunakan kacamata *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) yang diparafraksikan ke dalam konteks kewirausahaan mandiri. Ketika “ekosistem usaha” yang ditekuni oleh pelaku UMKM memberikan *feedback* berupa kualitas hidup yang seimbang, pengusaha secara psikologis

akan membalasnya dengan memberikan investasi emosional yang tinggi terhadap usahanya tersebut. Bisnis kuliner tidak lagi dipandang sebagai sebuah rutinitas pekerjaan yang menjemukan dan mengikat kebebasan hidup, melainkan diidentifikasi sebagai bagian dari identitas personal dan media aktualisasi diri yang berharga.

Kondisi psikologis yang sehat ini memicu lahirnya *Affective Commitment* (komitmen afektif) yang kokoh, dimana pelaku usaha memiliki keteguhan hati dan loyalitas moral untuk mempertahankan bisnis FnB mereka, meskipun berada dibawah tekanan persaingan pasar lokal yang dinamis. Temuan ini mendukung kesimpulan dari Choeriyah dan Utami (2023) yang menyatakan bahwa ketercukupan waktu pribadi dan minimnya konflik peran dalam kehidupan domestik akan secara otomatis menjadi fondasi penguat dedikasi profesional seseorang.

3. Komitmen Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pelaku usaha

Berdasarkan hasil pengujian efek langsung, diperoleh nilai koefisien jalur pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha adalah 0,766 (76,6%) dengan nilai t- statistic 8,048 ($> 1,96$) dan tingkat signifikansi *p-value* 0,000 ($< 0,05$). Melalui pemenuhan kriteria signifikansi yang sangat kuat ini, maka Hipotesis 3 (H3) secara empiris dinyatakan diterima. Hal ini membuktikan struktur korelasi linear yang kuat yaitu semakin tinggi komitmen, dedikasi, dan rasa tanggung jawab yang dimiliki pelaku UMKM, maka capaian efektivitas dan kinerja bisnis makanan-minuman mereka di Kelurahan Suwayuwo akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Dalam operasional harian sektor FnB, komitmen bertindak sebagai kemudi psikologis yang mengontrol kedisiplinan dan standar kualitas kerja. Pelaku usaha yang memiliki keterikatan emosional tinggi terhadap bisnisnya tidak akan berkompromi terhadap penurunan mutu produk. Mereka bersedia mencurahkan fokus penuh untuk bangun lebih awal demi menyeleksi bahan baku segar, mengontrol ketat kebersihan (higienitas) proses memasak, serta

melakukan inovasi menu secara berkala demi menghindari kejenuhan konsumen.

Secara teoritis, relasi kausalitas ini selaras dengan *Goal Setting Theory* (Locke dan Latham, 1990) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan atau usahanya akan mengerahkan usaha kedisiplinan yang jauh lebih intensif. Komitmen mendorong lahirnya perilaku kerja yang berorientasi pada detail dan kepuasan pelanggan, yang dalam industri kuliner merupakan kunci utama penentu omset penjualan. Ketika pengusaha bekerja dengan totalitas dan integritas spiritual (sebagai bagian dari etos kerja *itqan* dalam islam), maka efektivitas kerja operasional harian yang maksimal akan tercipta secara natural.

Temuan riset ini mengonfirmasi hasil penelitian terdahulu oleh Ramadhana dan Ratnawati (2022) yang menarik kesimpulan bahwa keteguhan komitmen afektif individu merupakan modal internal tak berwujud yang paling dominan dalam menggerakkan performa dan standar produktivitas kerja yang superior.

4. Komitmen Kerja Berhasil Memediasi Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku usaha

Berdasarkan analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui prosedur *bootstrapping*, diperoleh nilai koefisien mediasi sebesar 0,352 dengan nilai t-statistik 3.678 ($> 1,96$) dan nilai signifikansi *p-value* 0,000 ($< 0,05$). Karena koefisien pengaruh tidak langsung bernilai signifikan secara statistik, maka Hipotesis 4 (H4) secara empiris dinyatakan diterima. Keberadaan Komitmen Kerja terbukti secara valid berindak sebagai variabel *intervening* yang menjembatani hubungan kausalitas antara *Work life balance* dengan Kinerja Pelaku Usaha UMKM sektor FnB di Kelurahan Suwayuwo. Karakteristik mediasi yang terbentuk bersifat *Partial Mediation* (Mediasi Sebagian) karena jalur pengaruh langsung *Work life balance* ke Kinerja tetap mempertahankan signifikansinya di samping jalur tidak langsung melalui Komitmen Kerja.

Temuan jalur mediasi ini memberikan kontribusi ilmiah yang sangat mendalam yaitu akselerasi kinerja bisnis kuliner mikro di Kelurahan Suwayuwo tidak terjadi secara mekanis atau otomatis hanya karena pembagian waktu jadwal (*Work life balance*) yang rapi. Alur psikologis di lapangan menunjukkan bahwa tercapainya keselarasan hidup pelaku usaha terlebih dahulu menstimulasi rasa aman, tenang, dan, puas dari dalam diri mereka. Ketenangan sosiopsikologis tersebut kemudian membentuk komitmen, rasa bangga, dan kecintaan yang mendalam terhadap bisnisnya. Rasa cinta dan dedikasi pada usaha inilah yang menjadi energi penggerak bagi tindakan-tindakan taktis dan produktif di lapangan seperti perbaikan kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima, sehingga kinerja usaha makanan dan minuman dapat meningkat secara berkelanjutan.

Fenomena interaksi ini dapat dipahami secara komprehensif melalui kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R) Model (Bakker dan Demerouti, 2007). Dalam konteks kewirausahaan, *Work life balance* bertindak sebagai Personal Resource (sumber daya personal) yang mumpuni untuk meredakan tekanan kerja (*job demands*) industri kuliner yang tinggi. Sumber daya personal yang tercukupi ini akan membangun energi psikologis internal berupa motivasi dan komitmen kerja yang kokoh, yang pada akhirnya akan menghasilkan output berupa peningkatan performa usaha yang optimal.

Sifat mediasi sebagian (*partial mediation*) menegaskan bahwa disamping memicu komitmen, stabilitas *Work life balance* juga memiliki kekuatan mandiri dalam mendongkrak kinerja usaha secara langsung melalui jaminan kebugaran fisik dan kejernihan pikiran pelaku usaha dalam mengelola operasional harian UMKM mereka. Secara empiris, temuan mediasi ini sejalan dengan tesis dari Sholikhah et al. (2024) bahwa kenyamanan ekosistem kerja membutuhkan variabel penengah yang bersifat sosiopsikologis untuk mentransformasikan kepuasan personal menjadi performa bisnis yang maksimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan akumulasi temuan empiris, analisis model struktural, dan tahapan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai operasional Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwu, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. **Keseimbangan Hidup (*Work life balance*) Memiliki Kontribusi Langsung yang Positif dan Signifikan dalam Menentukan Kinerja Pelaku Usaha.**

Kemampuan para pelaku UMKM kuliner dalam memisahkan tekanan psikologis pekerjaan serta mengalokasikan waktu yang berkualitas untuk kehidupan domestik dan personal secara nyata mampu mendorong tingkat efektivitas dan produktivitas usaha. Kebugaran fisik dan kejernihan kognitif yang diperoleh dari pola hidup yang seimbang menjadi modal utama dalam mengoptimalkan tata kelola operasional harian usaha FnB.

2. ***Work life balance* Terbukti menjadi Stimulus Utama yang Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Peningkatan Komitmen Kerja Pelaku Usaha**

Kondisi dimana aktivitas perdagangan harian tidak merenggut hak-hak sosial dan waktu pribadi pelaku usaha memicu lahirnya kepuasan intrinsik yang mendalam. Ketenangan emosional ini bertransformasi menjadi ikatan sosiopsikologis berupa komitmen afektif yang kuat, sehingga para pemilik UMKM memiliki dedikasi moral yang tinggi untuk terus mempertahankan dan mengembangkan bisnisnya.

3. **Komitmen Kerja Terbukti Memiliki Pengaruh Langsung yang Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha**

Tingginya rasa memiliki, kebanggaan, dan tanggung jawab moral dari pelaku usaha berdampak linier terhadap kedisiplinan kerja operasional harian. Komitmen ini memicu kesediaan para pengelola UMKM FnB untuk menjaga

konsistensi cita rasa hidangan, menjaga higienitas dapur, serta loyalitas konsumen.

4. **Komitmen Kerja secara Valid Berperan sebagai Variabel *Intervening* yang Memediasi Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha**

Mekanisme mediasi yang terbentuk bersifat mediasi sebagian (*partial mediation*). Hal ini mengindikasikan bahwa akselerasi performa bisnis FNB di Kelurahan Suwayuwo tidak hanya digerakkan secara langsung oleh kebugaran fisik akibat pembagian waktu yang seimbang (*Work life balance*), melainkan juga bekerja secara tidak langsung melalui pengkondisian mental berupa penguatan komitmen terlebih dahulu. Rasa puas atas kehidupan personal yang berimbang terbukti berhasil memicu kecintaan pada usaha, yang menjadi motor penggerak bagi tindakan-tindakan taktis dan inovatif di lapangan demi mendongkrak capaian kerja bisnis secara berkelanjutan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis (Bagi Pelaku UMKM dan Instansi Terkait)

a. **Bagi Pelaku UMKM Sektor FnB di Kelurahan Suwayuwo**

Pelaku usaha disarankan untuk mulai menerapkan manajemen waktu yang lebih terstruktur melalui pembuatan jadwal operasional yang disiplin. Mengingat indikator pemisahan beban emosional kerja menunjukkan variabilitas yang timpang, pelaku usaha perlu melatih diri untuk tidak membawa stres operasional toko ke dalam lingkungan rumah tangga. Pemanfaatan waktu libur secara berkala bersama keluarga sangat direkomendasikan untuk memulihkan cadangan energi kognitif agar motivasi berbisnis tetap terjaga secara konsisten.

b. **Bagi Dinas Koperasi dan Instansi UMKM setempat**

Pihak regulator atau komunitas usaha setempat diharapkan tidak hanya berfokus pada pemberian pelatihan teknis (seperti pembukuan keuangan atau sertifikasi halal), tetapi juga mulai mengintegrasikan program edukasi mengenai pentingnya *entrepreneurial well-being* dan kesehatan mental dalam berwirausaha. Pelatihan taktis mengenai efisiensi operasional dapur dan manajemen stres dapat membantu pelaku usaha

mikro mencapai keharmonisan hidup yang berujung pada penguatan daya lenting ekonomi UMKM daerah.

5.2.2 Saran Akademis (Bagi Peneliti Selanjutnya)

a. Perluasan Ukuran Sampel Penelitian

Penelitian ini terbatas pada jumlah responden yang relatif kecil yaitu 36 pelaku usaha di satu kelurahan. Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas jangkauan populasi dan sampel, misalnya mencakup seluruh pelaku UMKM kuliner di tingkat kecamatan atau kabupaten, agar generalisasi dari model mediasi yang dibangun memiliki tingkat akurasi yang lebih luas.

b. Penerapan Metode Campuran (*Mixed-Methods*)

Guna mengupas lebih dalam mengenai dinamika sosiopsikologis pelaku usaha mikro dalam membagi peran domestik dan profesional, disarankan bagi penelitian masa depan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*). Kombinasi analisis kuantitatif dengan wawancara mendalam (kualitatif) akan mampu menyajikan narasi riset yang jauh lebih kaya dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, F., Harun, P., Pracoyo, A., & Bagasworo, W. (2025). *The Influence of Work life balance, Work Environment, and Compensation on Employee Performance through Job Stisfaction (A Study on Employees of PT XYZ)*. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 21 (2), 179-196.
- Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail. (n.d.). *Shahih al-Bukhari*. Kitab al-Shiyam, Bab Puasa Daud, Hadis Nomor 1968.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bella, D. T., Andriyani, A., & Hasya, A. (2025). Analisis Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee engagement* Sebagai Variabel *Intervening* pada Generasi Milenial (Studi pada PT. Tanjung Sarana Lestari). *Diponegoro Journal of Management*, 14 (1), 119-129.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Chin, W. W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Choeriyah, A., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh *Work life balance* terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen *Hybrid Working*. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>
- Christian, M., Henseler, J., & Ringle, C. M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Crouter, A. C. (1984). *Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface*. *Human Relations*, 37(6), 425-441.

- Departemen Agama RI. (2019), Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an
- Fadillah, A., & Mubarak, S. (2021). Etika Bisnis Islam pada Usaha Mikro Kuliner Rumahan. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Kewirausahaan*, 8(2), 210-225.
- Firdaus, F. (2025). Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee engagement* Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 12-19. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.35130/jrimk&authuse=r=2>
- Fisher, G. G. (2010). *Development and developmental validation of an instrument to measure work-life balance*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 63-87.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-work Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fitriani, D., & Yuliana, R. (2021). Analisis *Sunk Cost* dan Keputusan Keberlanjutan Usaha Mikro Perempuan. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 10(1), 88-102.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Geisser, S. (1974). *A predictive approach to the alias problem*. *Biometrika*, 61(1), 101-107.
- Ghazali, M., & Rahman, F. (2020). Peran Perempuan dalam Perekonomian Keluarga Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Kajian Gender dan Islam*, 5(2), 145-160.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, K. D. (2015). *The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life*. *Journal of Vocational Behavior*, 67(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.007>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hapsari, R. (2019). Hobi Menjadi Bisnis: Aktualisasi Diri Ibu Rumah Tangga Melalui Usaha Kuliner. *Jurnal Sosiologi Ekonomi*, 7(1), 34-48.
- Hasanah, N. (2019). *Kewirausahaan Muslimah: Membangun Kemandirian Ekonomi Keluarga*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, J. S., Jufrizen, J., & Farisi, S. (2025). *Work life balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Organisational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Work engagement*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 38-56. <https://www.google.com/search?q=http://dx.doi.org/10.30596/jimb.v26i1.23601&authuser=2>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). *Work-life balance: Suatu Studi Literatur*. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3 (3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Idrus, Ali. (2022). *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). *Pengaruh Work life balance dan Employee engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar*. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633-3649.

- Kasbuntoro, Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). *Work life balance and Job Satisaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439-451.
- Kusuma, I. A., & Siregar, H. (2020). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 122-134.
- Kusumawati, A. (2020). Dinamika Peran Ganda Ibu Rumah Tangga sebagai Pelaku Usaha Mikro. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, 12(2), 112-128.
- Lestari, N. K. Y., Pratama, O. S., Putri, C. I. A. V. N., & Idayanti, I. D. A. A. E. (2024). Pengaruh *Work life balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar, *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 6(1), 209-221.
<https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i1.10647&authuser=2>
- Lestari, P., & Hidayat, W. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Wirausaha Perempuan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 55-70.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mawardi, G. R., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2025). *The Influence of Work-life balance and Job Satisfaction on Employee Performance at UMKM Menteng Jaya. Best Journal of Administration and Management (BEJAM)*, 4(1), 25-34.
<https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.56403/bejam.v4i1.334&authuser=2>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). *Advancing work—life integration in individuals, organizations, and communities. Human Resource Development Review*, 6(4), 439-454.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Nugroho, A., & Santoso, B. (2022). Modal Sosial dan Komitmen Normatif pada Wirausaha Mikro Komunitas Informal. *Jurnal Ilmu Perilaku Organisasi*, 9(3), 190-205.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work-life balance: A conceptual review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Pramana, I. G. N. A. A., & Putra, M. S. (2022). *The Effect of Work-life balance on Work engagement Mediated by Job Satisfaction and Life Satisfaction: Study on Balai Pemasarakatan Kelas I Denpasar's Employee*. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 9(5), 735-748. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n5.2179&authuser=2>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). *Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models*. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Putri, S. (2018). Relasi Sosial Kultural dalam Bisnis Rumahan. *Jurnal Antropologi Bisnis*, 4(2), 77-91.
- Rahmawati, E., & Wijaya, K. (2022). *Kewirausahaan Perempuan: Tantangan dan Strategi Bertahan di Sektor Informal*. Alfabeta.
- Ramadhan, T. B. G., & Wandu, D. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMKM Kerupuk di Kota Serang. *DESANTA: Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 4(1), 1-12.
- Ramadhana, G. I., & Ratnawati, I. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel *intervening*. *Diponegoro Journal of Management*, 11(4), 1-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Sari, Q. M., & Nasution, N. (2025). *The Effect of Work life balance and Job Crafting on Employee Work engagement At Rejang Lebong Regional General Hospital. Jambura Economic Education Journal*, 7(4), 1343-1358.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Sherly, S., Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250-6262.
- Sholikhah, R. D., Suryatni, L., & Tahany, N. (2024). *The effect of work-life balance and career development on employee engagement-mediated organizational commitment. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(2), 145-156.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sjahruddin, H., Arsanti, G., Mahmud, M., Hijaz, Z., Rahmat, A. N., & Alam, S. (2025). Peran Mediator *Work engagement*: Pengaruh *Work life balance* Terhadap *Turnover Intention*. *DIMENSI*, 14(1), 300-316.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. Artauli., Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Stone, M. (1974). *Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 36(2), 111-133.
- Sudaryanto, S., Ragimun, R., & Wijayanti, R. R. (2014). Strategi Pemberdayaan UMKM Menghadapi Pasar Bebas Asean. Pusat Kebijakan Ekonomi Makro, Badan Kebijakan Fiskal, Kementerian Keuangan, 1-32.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2014). *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Tantangan dan Proses* (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Suryani, T., & Budiono, A. (2021). Ketahanan Psikologis dan Komitmen Wirausaha Mandiri di Era Krisis. *Jurnal Kewirausahaan Indonesia*, 11(2), 134-149.
- Susanti, V. (2020). Motivasi Ekonomi Ibu Rumah Tangga dalam Mendirikan Usaha Mikro. *Jurnal Ekonomi Keluarga*, 6(1), 22-35.

- Suseno, B. (2024). *Enhancing MSME Performance: Optimizing Work engagement and Knowledge Sharing. Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 6(2), 131-140.
<https://www.google.com/search?q=https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.58471%2Fjecombi.v6i02&authuser=2>
- Tambunan, T. (2012). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-Isu Penting*. Jakarta: LP3ES.
- Wang, P., & Walumbwa, F. O. (2007). *Family-friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: the moderating role of transformational leadership. Personnel Psychology*, 60(2), 397-427.
- Wulandari, C., & Purnomo, H. (2021). Identitas Wirausaha dan Komitmen Afektif pada Bisnis Skala Mikro. *Jurnal Psikologi Terapan*, 14(2), 110-125.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zimmerer, T. W., Scarborough, N. M., & Wilson, D. (2008). *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Zuhdi, M. (2022). *Spiritualitas Kewirausahaan: Memaknai Bisnis sebagai Ibadah*. Kencana.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata

Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Nisrina Sasqiaputri Aulia
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 03 Oktober 2001
Alamat : Desa Suwayuwo, Kec. Sukorejo, Kab. Pasuruan
Nomor Telepon : 0858-1771-9111
Email : nisrinasasqiaputri03@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2007 : TK Angkasa 2 Singosari
2007-2013 : SDN 1 Jogosari
2013-2016 : SMPN 2 Pandaan
2016-2019 : SMAN 1 Pandaan
2019-2026 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman PKL/Magang

2022 : PT. Magnum Attack Indonesia, Mack Garment

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

Judul: Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada UMKM Sektor *Food and beverage* di Kelurahan Suwayuwo.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan, saya Nisrina Sasqiaputri Aulia, mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi sebagai tugas akhir dengan tujuan memahami bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap semangat dan hasil kerja pelaku UMKM, khususnya yang bergerak di bidang makanan dan minuman.

Kuesioner ini bersifat rahasia dan seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban benar atau salah, mohon isi sesuai dengan keadaan Ibu/Bapak saat ini.

Terima kasih atas kerja sama dan kesediaan Ibu/Bapak meluangkan waktu. Jawaban Ibu/Bapak sangat berarti bagi penelitian saya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Nisrina Sasqiaputri Aulia

Mahasiswa Prodi MSDM – UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berilah tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak terhadap setiap pernyataan.

1 = Sangat Setuju

2 = Setuju

3 = Netral/Ragu-ragu

4 = Tidak Setuju

5 = Sangat Tidak Setuju

A. *Work-life balance*

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya bisa mengatur waktu antara usaha dan keluarga dengan cukup baik.					
2	Saya merasa waktu untuk keluarga tidak terlalu terganggu oleh kegiatan usaha.					
3	Saya bisa beristirahat dengan cukup meskipun sibuk berjualan.					
4	Saya merasa pekerjaan saya tidak membuat saya stres berlebihan.					
5	Saya dapat menikmati waktu pribadi tanpa memikirkan urusan usaha.					
6	Keluarga saya mendukung kegiatan usaha yang saya jalankan.					
7	Saya merasa senang dengan cara saya membagi waktu antara keluarga dan usaha.					

B. Komitmen Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa bangga dengan usaha yang saya jalankan.					
2	Saya berusaha melakukan yang terbaik agar usaha saya terus berjalan.					
3	Saya tetap bersemangat menjalankan usaha meskipun hasilnya tidak selalu besar.					
4	Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap kemajuan usaha saya.					
5	Saya tidak mudah menyerah meskipun usaha saya menghadapi kesulitan.					
6	Saya merasa usaha ini sudah menjadi bagian penting dari hidup saya.					
7	Saya ingin terus mengembangkan usaha ini dalam jangka panjang.					

C. Kinerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya berusaha menjaga kualitas produk/jajanan yang saya jual.					
2	Saya selalu berusaha melayani pelanggan dengan ramah.					
3	Saya berusaha menyelesaikan pesanan tepat waktu.					
4	Saya berusaha mencari cara agar penjualan bisa meningkat.					
5	Saya berusaha membuat pelanggan merasa puas dengan hasil jualan saya.					
6	Saya berusaha menjaga kebersihan dan keamanan makanan/minuman yang saya buat.					
7	Saya berusaha mencatat hasil penjualan agar bisa tahu perkembangan usaha saya.					
8	Saya merasa hasil kerja saya cukup baik dibandingkan saat pertama kali memulai usaha.					
9	Saya berusaha terus belajar agar usaha saya bisa lebih maju.					

Lampiran 3 Data Kuisisioner

a. *Work Life Balance*

No	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	5	5
7	3	2	3	4	4	4	3
8	5	5	4	5	4	5	5
9	4	4	3	5	5	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	3	4	1	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5
15	4	3	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	5	4	4
17	5	5	3	5	2	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	2	4	4
23	1	3	4	4	4	5	4
24	2	2	2	2	2	4	3
25	5	4	4	4	2	5	5
26	5	5	4	4	4	5	4
27	4	4	3	5	5	5	5
28	5	5	4	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5
30	3	3	3	3	3	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	2	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	4	5	3	4	4	5	4
35	4	4	3	4	3	5	4
36	4	4	4	4	4	4	4

b. Komitmen Kerja

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
1	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	4	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	5	4	3
12	5	4	4	4	4	4	5
13	4	4	5	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	5	5
16	5	4	4	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	5	5	5
26	5	5	5	4	4	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	4	5	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	4	5
35	5	5	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	4	4	4

c. Kinerja

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	3	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	5	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5
16	5	5	4	4	5	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	5	4	4	5	4	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5
26	5	4	5	4	4	5	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4
32	5	5	5	5	5	5	3	5	5
33	5	5	5	4	5	5	3	3	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	4	5	5	4	3	3
36	5	4	4	4	4	5	4	4	4

Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian

Nilai *Outer Loading*

Indikator	<i>Outer Loading</i> Tahap 1	<i>Outer Loading</i> Tahap 2	Status
K1	0,884	0.900	Valid
K2	0,903	0,914	Valid
K3	0,893	0,906	Valid
K4	0,897	0,895	Valid
K5	0,882	0,891	Valid
K6	0,800	0,806	Valid
K7	0,447	-	Tidak Valid
K8	0,574	0,548	Valid
K9	0,720	0,714	Valid
KK1	0,851	0,852	Valid
KK2	0,797	0,795	Valid
KK3	0,786	0,786	Valid
KK4	0,867	0,867	Valid
KK5	0,764	0,764	Valid
KK6	0,806	0,807	Valid
KK7	0,778	0,780	Valid
WLB1	0,688	0,744	Valid
WLB2	0,555	0,580	Valid
WLB3	0,106	-	Tidak Valid
WLB4	0,790	0,801	Valid
WLB5	0,239	-	Tidak Valid
WLB6	0,912	0,888	Valid
WLB7	0,809	0,849	Valid

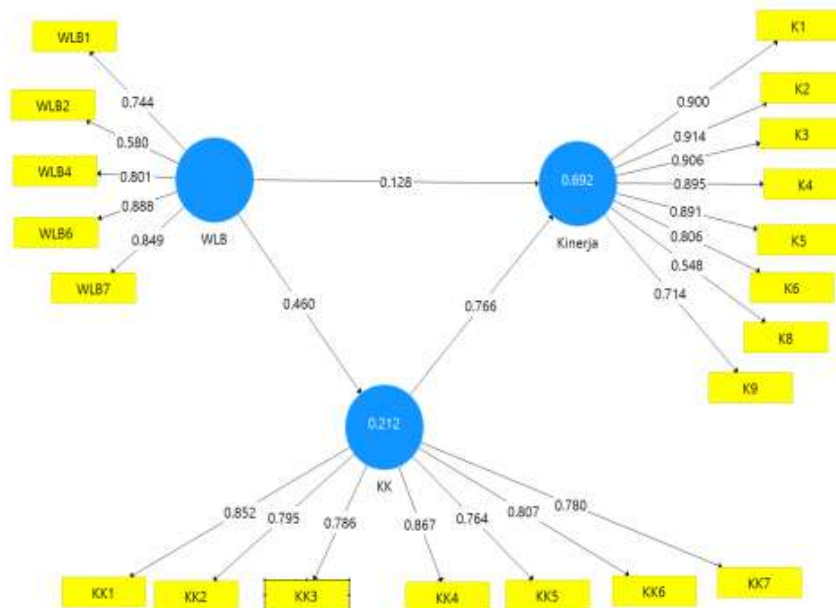
Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Status
<i>Work life balance</i>	0,609	Valid
Kinerja	0,690	Valid
Komitmen Kerja	0,653	Valid

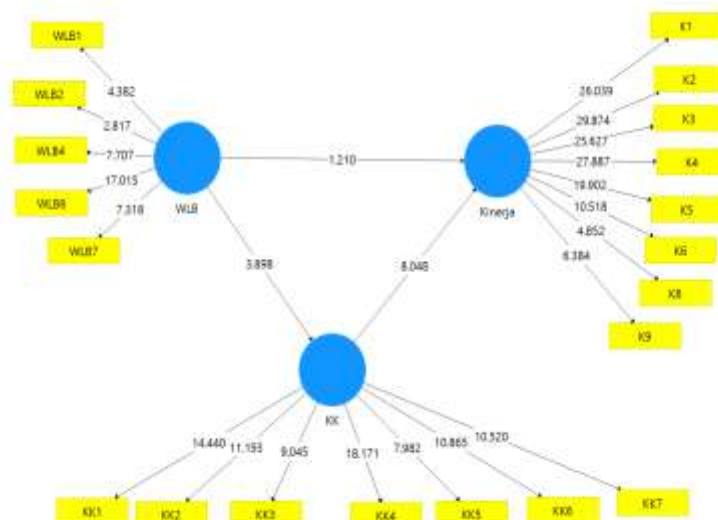
Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
<i>Work life balance</i>	0,853	Valid dan Reliabel
Kinerja	0,931	Valid dan Reliabel
Komitmen Kerja	0,911	Valid dan Reliabel

Outer Model



Inner Model



Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Komitmen Kerja	0,212	0,188
Kinerja	0,692	0,674

Hasil *Path Coefficient* (Hipotesis)

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O /STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
WLB→K	0,480	0,521	0,109	4,402	0,000	Signifikan
WLB→KK	0,460	0,516	0,118	3,898	0,000	Signifikan
KK→K	0,766	0,771	0,095	8,048	0,000	Signifikan

Hasil *Bootstrapping*

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O /STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
WLB→KK→K	0,352	0,396	0,096	3,678	0,000	Signifikan

Lampiran 5 Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510071
Nama : Nisrina Sasqiaputri Aulia
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Setiani, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada UMKM Sektor Food and Beverage di Kelurahan Suwayuwu

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	23 Agustus 2023	Bimbingan Judul	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	8 Mei 2024	Bimbingan Bab 1	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	22 Mei 2024	Revisi Bab 1	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	7 Agustus 2024	Bimbingan Bab 2 dan 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	21 November 2024	Revisi Bab 1, 2, dan 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	9 Oktober 2025	Konsultasi ganti judul	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	2 Februari 2026	Revisi bab 1, 2 dan 3 judul baru	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	3 Maret 2026	Konsultasi bab 4 dan 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	29 April 2026	Revisi bab 4 dan 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 29 April 2026
Dosen Pembimbing



Dr. Setiani, M.M

Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, M.S.A
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nisrina Sasqiaputri Aulia
NIM : 19510071
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada UMKM Sektor Food and Beverage di Kelurahan Suwayuwo**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	17%	11%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Juni 2026

UP2M



Zuraidah, M.S.A

Lampiran 7 Hasil Pengecekan Turnitin

