

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan akhir dari penelitian mengenai *Work-life Balance*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Magelang serta membahas mengenai implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden karyawan didominasi diatas 30 tahun dan cenderung sudah berkeluarga. Khusus divisi pemasaran diberlakukan pergantian jadwal untuk kegiatan atau target perusahaan di akhir pekan.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif *work-life balance* terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin *work-life balance* terjalani dengan baik maka semakin tinggi tingkat kinerja organisasi PT. Sumber Baru Central Motor Magelang.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang diterima oleh karyawan maka semakin meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Magelang.
4. Ada pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi

komitmen kinerja organisasi pada PT. Sumber Baru Central Motor Magelang.

5. Komitmen organisasi memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja organisasi sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini. Hasil efek mediasi yang diperoleh yaitu partial mediation,.

5.2 Implikasi Manajerial

Berikut hasil penelitian yang sudah dilakukan, diharapkan dapat memberikan implikasi kepada perusahaan mengenai informasi-informasi penting dalam pengaturan *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi dengan maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan perusahaan tersebut menganggap bahwa *work-life balance* dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka

Pada hasil penelitian ini memberikan informasi penelitian terendah pada variabel *work-life balance* terdapat pada pernyataan “Selama saya di rumah, saya bebas dari kekhawatiran tentang masalah pekerjaan”. Pada variabel komitmen organisasi, penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya bisa saja bekerja untuk organisasi berbeda selama jenis pekerjaan itu serupa”. Penilaian terendah yang ada pada variabel kinerja organisasi terdapat pada pernyataan “Persepsi saya tentang konflik terkait pekerjaan-kehidupan berkurang akhir-akhir ini” dan “Saya merasa perusahaan ini berusaha mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan”.

Berikut implikasi manajerial berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan, penulis memberikan saran bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Pada bagian *work-life balance*, perusahaan dapat membuat kebijakan mengenai pembagian pekerjaan/*job description* yang adil dan rata sehingga tidak ada ketimpangan pekerjaan serta penetapan jam kerja yang jelas didalam kantor maupun diluar kantor pada setiap karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi adanya kekhawatiran masalah pekerjaan dan setiap karyawan memiliki kehidupan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan lainnya.
2. Pada bagian komitmen organisasi, perusahaan dapat menstimulasi komitmen organisasi setiap karyawannya, agar tercipta *sense of belonging*. Adanya komitmen organisasi membuat karyawan merasa bagian dari perusahaan dan loyal terhadap visi, misi perusahaan tersebut.
3. Pada bagian kinerja organisasi, perusahaan dapat memberikan tindakan indisipliner bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan khususnya ketidakhadiran karyawan. Selain itu, untuk selalu menjaga dan meningkatkan kinerja, pimpinan dan bawahan dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan saling mendengarkan keluhan maupun masukan terkait pekerjaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan dalam proses penelitian sebagai berikut :

1. Proses pengambilan data dengan penyebaran kuesioner dilakukan online melalui *google form* sehingga penulis tidak dapat mendampingi responden secara langsung pada berlangsungnya pengisian kuesioner. Selain itu, penulis juga tidak dapat memastikan bahwa responden mengisi kuesioner dengan jujur dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

2. Dalam penelitian ini, variabel *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi masing-masing memiliki nilai R Square yang cenderung rendah.

3. Penelitian ini secara khusus hanya ditujukan kepada karyawan PT. Sumber Baru Central Motor Magelang, oleh karena itu hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada perusahaan lain.

4. Responden kemungkinan kurang memahami dalam menjawab kuesioner indikator kinerja organisasi dikarenakan tidak memiliki kapabilitas.

5.4 Saran

1. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mendampingi responden secara langsung pada proses pengisian kuesioner, dan dapat menjelaskan secara detail setiap pernyataan yang ada pada kuesioner.

2. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel selain *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi. Hal ini dilakukan supaya dapat memberikan hasil penelitian dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan wawasan yang baru.

3. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menjangkau banyak responden dan perusahaan lainnya, supaya hasil penelitian dapat digunakan dan

digeneralisasikan kepada banyak perusahaan yang memperhatikan isu *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan pada kuesioner indikator kinerja organisasi hanya ditujukan pada manajemen level A atau tingkat manajer yang memiliki kapabilitas untuk menjawab.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, S. S. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 917-939.
- Allen, N. &. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology Vol. 63*, 1-18.
- Aruldoss, A. B. (2021). The relationship between work-life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*.
- Baron, R. M. (1986). The moderator-mediator variabel distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Beauregard, T. &. (2009). "Making the link between work-life balance practices and organizational performance". *Human Resource Management Review, Vol. 19 No. 1*, 9-22.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). Research Methods For Business (L. Johnson, M. Balasubramanian, & A. Adiyal, Eds.; 8th ed.). Wiley.
- Chiu, W. W. (2019). Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 105-123.
- Clark, S. (2000). Work Family Border Theory. *Human Relations*, 747-770.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research Vol. 33*, 186-189.

- Djeremi, H. L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management Vol.02 No.02*.
- Fisher, G. G. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* , 441.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). Behavior in Organization. *Prentice Hall*. New Jersey.
- Greenberg J, Baron RA. (2008). Behaviour in organizations. 9th ed. New Jersey: *Pearson International*.
- Greenhaus, J. S. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Hashmi, M. A. (2021). Impact of flexible work arrangements on employee's perceived productivity, organisational commitment and perceived work quality: a United Arab Emirates case-study. *Competitiveness Review: An International Business Journal*.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Ibnu, N. (2016). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk). *Jakarta : Universitas Mercu Buana*.
- J.H. Greenhaus et al. (2003). *Journal of Vocational Behavior* vol :63 p 510–531.

- Kanwar, Y. S. (2009). Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. *The Journal of Business Perspective*, 1-12.
- Kim, H. (2014). "Work-life balance and employee's performance: the mediating role of Affective Commitment". *Global Business and Management Research: An International Journal* Vol. 6, 37-51.
- Kuncoro, Mudrajat. (2011). *Metode Kuantitatif :Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. (2009). Komitmen Organisasi. *Education Policy Analysisarchives*.
- Lazar, I. O. (2010). The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational . *European Research Studies* Vol. 13, 201-214.
- Luthans, Wibowo. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis dan Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Yogyakarta.
- Meyer, J. A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of Applied Psychology* Vol.78 No.4, 538-551.
- Moedy, D. M. (2013). Analisis work-life balance, keinginan untuk meninggalkan organisasi, kepenatan(burnout) dan kepuasan kerja pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta (Doctoral dissertation, UAJY).

- Mohanty, A. &. (2016). Work-life balance challenges for Indian employees: sociocultural implications and strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* , 15-21.
- Mowday, R. S. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Newstrom, John W. (2011). Organizational Behavior: Human Behavior at Work. Newyork-America: McGraw-Hill Education
- Noor, K. (2011). Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 11, 240-248.
- Noviana, U. &. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Periode Pertama*.
- Oyewobi, L. O. (2019). Influence of organizational commitment on work-life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 1-22.
- Perry-Smith, J. &. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 1107-1117.
- Porter, L. R. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal Applied Psychology* Vol. 59, 603-609.
- Priyono, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riffay, A. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sd negeri di kecamatan kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 39-47.

Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior 10th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

Sari, R. N. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.1 No.1*.

Saygan, F. (2011). Relation between affective commitment and organizational silence: A conceptual discussion. *International journal of social sciences and humanity studies*, 219-227.

Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., Hunt, J. G. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). USA: John Wiley & Sons.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (6th ed)*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

Singh, P. a. (2011). WorkLife Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal Vol 2*, 188-206.

Soomro, B. &. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance . *South Asian Journal of Business Studies*, 266-282.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.

Sugiyono,(2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

TCWLS (2010), Energising Work Culture: A Work-Life Strategy Handbook, The TripartiteCommittee, Singapore.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers Jurnal.



LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Salam sejahtera,

Saya Stevanie Christiana Wibowo, adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian Tugas Akhir mengenai “Pengaruh Work-life balance dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Organisasi” dengan obyek penelitian PT. SUMBER BARU CENTRAL MOTOR MAGELANG.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dengan ini saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Saya berharap Bapak dan Ibu dapat bersedia menjawab seluruh pernyataan dengan sungguh-sungguh, dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Atas dukungan dan partisipasi Bapak dan Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Salam sehat selalu,

Stevanie Christiana Wibowo

A. Data Responden

Jenis kelamin :

Usia :

Divisi :

1. Marketing
2. Service / Reparasi mobil

3. Spare part / Suku cadang mobil

Status pekerjaan anda saat ini : Karyawan Tetap atau Karyawan Kontrak

Lama bekerja dalam perusahaan ini : ... Tahun

Telah mendapatkan training atau pelatihan dari perusahaan apapun dalam

1 tahun : Pernah atau Tidak Pernah

B. Daftar Pertanyaan

Petunjuk

1. Jawablah setiap pertanyaan dengan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda serta memberikan tanda *checklist* (✓) dikolom yang sudah disediakan.

2. STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Pernyataan tentang *Work-life Balance*

No	Pernyataan	ST	TS	N	S	SS
	<i>Self and family support</i>	S				
1	Saya memiliki dukungan eksternal yang saya butuhkan (misalnya keluarga, teman, dll.)					
2	Saya menghabiskan waktu yang cukup dengan orang penting dalam hidup saya (misalnya keluarga, teman, dll.)					
3	Saya sepenuhnya hadir dan saya menikmati waktu ketika saya bersama orang-orang penting dalam hidup saya (mis.					

	tamasya keluarga, kumpul dengan teman, dll)					
4	Secara keseluruhan, saya puas dengan hubungan yang saya miliki dengan orang-orang penting dalam hidup saya (mis. keluarga, teman, dll)					
5	Saya memiliki area fokus di luar diri saya yang memberi saya kedamaian (misalnya latihan spiritual, pengembangan masyarakat, dll)					
6	Saya dapat memberikan bantuan saya kepada orang-orang di sekitar saya ketika mereka membutuhkannya					
7	Saya memiliki rasa kontrol atas hal-hal penting dalam hidup saya					
8	Saya dapat secara efektif mengelola tanggung jawab pekerjaan dan aspirasi pribadi saya (misalnya tujuan hidup pribadi, keluarga berencana)					
	<i>Work and life influence</i>					
9	Selama saya di rumah, saya bebas dari kekhawatiran tentang masalah pekerjaan					
10	Saat saya bekerja, saya bebas dari kekhawatiran tentang masalah pribadi saya sehari-hari					
11	Saya puas dengan kehidupan saya di luar pekerjaan					
	<i>Self-satisfaction</i>					
12	Saya punya cukup waktu untuk mengejar minat dan hobi saya sendiri					
13	Saya merasa sehat secara fisik					
	<i>Job satisfaction</i>					
14	Saya puas dengan pekerjaan saya					

Pernyataan tentang Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	ST	TS	N	S	SS
	<i>Self-asessment</i>	S				
1	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi					
2	Organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik dalam diri saya dalam hal kinerja					
3	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini					
4	Saya terkadang merasa ingin meninggalkan pekerjaan ini untuk selamanya *					
5	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini					
6	Ada banyak keuntungan dengan tetap bertahan di organisasi ini tanpa batas					
7	Saya bisa saja bekerja untuk organisasi yang berbeda selama jenisnya pekerjaan itu serupa					
8	Akan ada sedikit perubahan keadaan kedepannya jika saya meninggalkan organisasi ini.					
9	Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya dan organisasi nilainya sangat mirip					
10	Saya akan menerima hampir semua jenis pekerjaan tugas agar tetap bekerja untuk organisasi ini					
	<i>Committed to the organization</i>					

11	Saya bersedia melakukan banyak upaya, melampaui apa yang biasanya diharapkan, untuk membantu organisasi ini menjadi sukses					
12	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya					

Pernyataan tentang Kinerja Organisasi

No.	Pernyataan	ST	TS	N	S	SS
	<i>Reduced work-life conflict</i>	S				
1	Persepsi saya tentang kualitas hidup saya meningkat akhir-akhir ini					
2	Persepsi saya tentang niat pengunduran diri berkurang akhir-akhir ini					
3	Persepsi saya tentang konflik terkait pekerjaan-kehidupan berkurang akhir-akhir ini					
4	Persepsi saya tentang sikap dalam pekerjaan mengalami peningkatan					
	<i>Reduced Staff turnover</i>					
5	Menurut saya, perusahaan ini selalu berupaya mengendalikan tingkat turnover karyawan					
6	Menurut saya, perusahaan ini selalu berupaya mengendalikan biaya omset					
7	Menurut saya, perusahaan ini selalu berupaya mengelola tingkat produktivitas					
8	Menurut saya, perusahaan ini selalu berupaya meningkatkan profitabilitas					
9	Menurut saya, kepuasan pelanggan secara keseluruhan sangat baik					

	<i>Improved recruitment and retention</i>					
10	Saya merasa kualitas kualitas bakat di perusahaan ini sangat terus dipertahankan					
11	Saya merasa retensi talenta berkualitas di perusahaan ini sangat baik					
12	Saya merasa di perusahaan ini berusaha mengurangi tingkat stress dan memiliki daya tahan karyawan					
13	Saya merasa pemanfaatan program/kegiatan di perusahaan ini mengalami peningkatan					
14	Saya merasa di perusahaan ini berusaha mengurangi ketidakhadiran karyawan					
15	Saya merasa tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan di perusahaan ini menjadi lebih baik					

Lampiran 2
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel *Work-life Balance*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.817	0.819	14

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
WLB01	4.0182	0.70687	55
WLB02	4.2182	0.68559	55
WLB03	4.0909	0.70113	55
WLB04	4.2727	0.67918	55
WLB05	4.0364	0.76893	55
WLB06	4.3455	0.61518	55
WLB07	4.2909	0.65751	55
WLB08	4.2364	0.66566	55
WLB09	3.5273	0.66261	55
WLB10	3.8545	0.80319	55
WLB11	3.9091	0.72706	55
WLB12	3.9273	0.76629	55
WLB13	4.3818	0.62334	55
WLB14	4.3091	0.57325	55

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.101	3.527	4.382	0.855	1.242	0.058	14

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB01	53.4000	24.837	0.329	0.450	0.814
WLB02	53.2000	23.793	0.507	0.537	0.800
WLB03	53.3273	24.854	0.330	0.427	0.813
WLB04	53.1455	24.793	0.355	0.459	0.811
WLB05	53.3818	23.537	0.473	0.397	0.803
WLB06	53.0727	23.550	0.624	0.555	0.793
WLB07	53.1273	24.780	0.373	0.314	0.810
WLB08	53.1818	24.596	0.396	0.414	0.808
WLB09	53.8909	24.173	0.467	0.454	0.803
WLB10	53.5636	23.139	0.501	0.544	0.801
WLB11	53.5091	22.773	0.627	0.581	0.790
WLB12	53.4909	24.292	0.368	0.331	0.811
WLB13	53.0364	25.221	0.327	0.324	0.813
WLB14	53.1091	24.210	0.552	0.571	0.799

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.4182	27.655	5.25882	14

Variabel Komitmen Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

0.895	0.897	12
-------	-------	----

Item Statistics							
	Mean				Std. Deviation	N	
KMO01	4.0545				0.65030	55	
KMO02	3.9818				0.78152	55	
KMO03	4.0545				0.80319	55	
KMO04	4.0182				0.65237	55	
KMO05	4.0909				0.72706	55	
KMO06	3.9455				0.70496	55	
KMO07	3.5455				0.74082	55	
KMO08	3.6000				0.82999	55	
KMO09	3.6545				0.75076	55	
KMO10	3.6364				0.86845	55	
KMO11	3.9091				0.64615	55	
KMO12	3.7455				0.67270	55	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.853	3.545	4.091	0.545	1.154	0.041	12

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KMO01	42.1818	31.633	0.615	0.603	0.887
KMO02	42.2545	30.156	0.674	0.614	0.883
KMO03	42.1818	30.152	0.653	0.567	0.884
KMO04	42.2182	31.914	0.572	0.513	0.889
KMO05	42.1455	30.238	0.724	0.675	0.881
KMO06	42.2909	30.580	0.702	0.576	0.882
KMO07	42.6909	33.106	0.340	0.376	0.900
KMO08	42.6364	30.791	0.551	0.484	0.890
KMO09	42.5818	31.174	0.575	0.458	0.889
KMO10	42.6000	29.763	0.637	0.598	0.886
KMO11	42.3273	31.298	0.669	0.550	0.884
KMO12	42.4909	31.292	0.639	0.548	0.885

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items

46.2364	36.554	6.04601	12
---------	--------	---------	----

Variabel Kinerja Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.880	0.879	15

Item Statistics							
	Mean	Std. Deviation	N				
KJO01	4.0545	0.44797	55				
KJO02	3.8182	0.61134	55				
KJO03	3.7455	0.61518	55				
KJO04	3.9273	0.53936	55				
KJO05	3.9273	0.63405	55				
KJO06	3.9636	0.57618	55				
KJO07	4.2727	0.52545	55				
KJO08	4.3091	0.63458	55				
KJO09	4.2545	0.67270	55				
KJO10	3.9818	0.70687	55				
KJO11	3.9273	0.71633	55				
KJO12	3.8545	0.84805	55				
KJO13	4.0364	0.63723	55				
KJO14	3.7455	0.75076	55				
KJO15	4.0545	0.67818	55				
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items

Item Means	3.992	3.745	4.309	0.564	1.150	0.032	15
------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJO01	55.8182	32.596	0.446	0.476	0.876
KJO02	56.0545	31.127	0.524	0.511	0.873
KJO03	56.1273	31.372	0.483	0.531	0.875
KJO04	55.9455	31.164	0.601	0.677	0.870
KJO05	55.9455	31.275	0.479	0.481	0.875
KJO06	55.9091	31.603	0.485	0.541	0.875
KJO07	55.6000	32.578	0.370	0.534	0.879
KJO08	55.5636	32.399	0.315	0.435	0.882
KJO09	55.6182	31.092	0.471	0.398	0.875
KJO10	55.8909	29.284	0.692	0.676	0.865
KJO11	55.9455	29.423	0.661	0.749	0.866
KJO12	56.0182	28.389	0.660	0.733	0.866
KJO13	55.8364	30.065	0.659	0.700	0.867
KJO14	56.1273	30.298	0.510	0.601	0.874
KJO15	55.8182	29.596	0.680	0.661	0.865

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.8727	35.076	5.92251	15

Lampiran 3

Analisis Deskriptif

Work-life Balance

Summary Item Statistics								
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items	Std. Deviation
Item Means	4.101	3.527	4.382	0.855	1.242	0.058	14	5.25882

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
X01	55	3	5	4.02
X02	55	3	5	4.22
X03	55	3	5	4.09
X04	55	3	5	4.27
X05	55	2	5	4.04
X06	55	3	5	4.35
X07	55	3	5	4.29
X08	55	3	5	4.24
X09	55	2	5	3.53
X10	55	2	5	3.85
X11	55	3	5	3.91
X12	55	3	5	3.93
X13	55	3	5	4.38
X14	55	3	5	4.31
Valid N (listwise)	55			

Komitmen Organisasi

Summary Item Statistics								
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items	Std. Deviation

Item Means	3.853	3.545	4.091	0.545	1.154	0.041	12	6.04601
------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----	---------

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
X01	55	2	5	4.05
X02	55	2	5	3.98
X03	55	2	5	4.05
X04	55	3	5	4.02
X05	55	3	5	4.09
X06	55	3	5	3.95
X07	55	3	5	3.55
X08	55	2	5	3.60
X09	55	2	5	3.65
X10	55	2	5	3.64
X11	55	2	5	3.91
X12	55	3	5	3.75
Valid N (listwise)	55			

Kinerja Organisasi

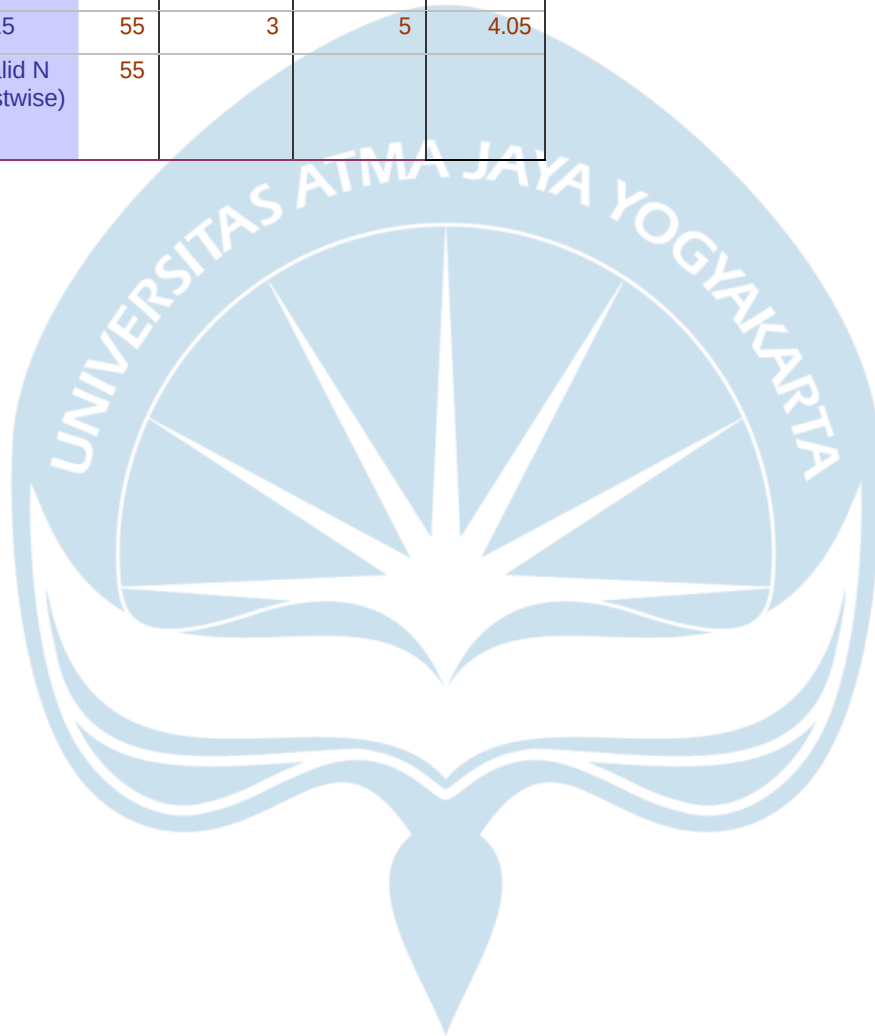
Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items	Std. Deviation
Item Means	3.992	3.745	4.309	0.564	1.150	0.032	15	5.92251

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Y01	55	3	5	4.05
Y02	55	3	5	3.82
Y03	55	3	5	3.75
Y04	55	3	5	3.93
Y05	55	2	5	3.93
Y06	55	3	5	3.96
Y07	55	3	5	4.27
Y08	55	3	5	4.31

Y09	55	2	5	4.25
Y10	55	3	5	3.98
Y11	55	3	5	3.93
Y12	55	2	5	3.85
Y13	55	3	5	4.04
Y14	55	3	5	3.75
Y15	55	3	5	4.05
Valid N (listwise)	55			



Lampiran 4

Analisis Regresi Sederhana

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Organisasi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WLB ^b		Enter
a. Dependent Variable: KJO			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	0.360	0.348	4.78299
a. Predictors: (Constant), WLB				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.630	1	681.630	29.795	.000 ^b
	Residual	1212.479	53	22.877		
	Total	1894.109	54			
a. Dependent Variable: KJO						
b. Predictors: (Constant), WLB						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.081	7.136		2.954	0.005
	WLB	0.676	0.124	0.600	5.459	0.000
a. Dependent Variable: KJO						

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Notes			
Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WLB ^b		Enter
a. Dependent Variable: KMO			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	0.193	0.177	5.48356
a. Predictors: (Constant), WLB				

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.250	1	380.250	12.646	.001 ^b
	Residual	1593.677	53	30.069		
	Total	1973.927	54			
a. Dependent Variable: KMO						
b. Predictors: (Constant), WLB						

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Std. Error	Beta		
	(Constant)					
1	(Constant)	17.263	8.181		2.110	0.040
	WLB	0.505	0.142	0.439	3.556	0.001
a. Dependent Variable: KMO						

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KMO ^b		Enter
a. Dependent Variable: KJO			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	0.350	0.338	4.82035
a. Predictors: (Constant), KMO				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.611	1	662.611	28.517	.000 ^b
	Residual	1231.498	53	23.236		
	Total	1894.109	54			
a. Dependent Variable: KJO						
b. Predictors: (Constant), KMO						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.084	5.058		6.540	0.000
	KMO	0.579	0.108	0.591	5.340	0.000
a. Dependent Variable: KJO						

Lampiran 5

Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R²)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KMO, WLB ^b		Enter
a. Dependent Variable: KJO			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	0.493	0.474	4.29629
a. Predictors: (Constant), KMO, WLB				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.285	2	467.143	25.308	.000 ^b
	Residual	959.824	52	18.458		
	Total	1894.109	54			
a. Dependent Variable: KJO						
b. Predictors: (Constant), KMO, WLB						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.208	6.674		2.129	0.038
	WLB	0.475	0.124	0.421	3.836	0.000
	KMO	0.398	0.108	0.406	3.700	0.001
a. Dependent Variable: KJO						

Lampiran 6
Analisis Mediasi

Regresi	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Regresi (Beta)	Prob.	Keterangan
1	Work-life Balance	Kinerja Organisasi	,600 (A)	0,000	Signifikan
2	Work-life Balance	Komitmen Organisasi	,439 (B)	0,001	Signifikan
3	Komitmen Organisasi	Kinerja Organisasi	,591 (C)	0,000	Signifikan
4	Work-life Balance	Kinerja Organisasi	,421 (A')	0,000	Signifikan
	Komitmen Organisasi		,406 (C')	0,001	Signifikan

Lampiran 7

Hasil Jawaban Responden

No	<i>Work-life Balance</i>													
	WLB 1	WLB 2	WLB 3	WLB 4	WLB 5	WLB 6	WLB 7	WLB 8	WLB 9	WLB 10	WLB 11	WLB 12	WLB 13	WLB 14
1	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5
2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	5	4	4
3	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4
5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4
6	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5
8	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
10	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
11	4	5	5	4	2	4	4	5	3	4	4	3	5	4
12	5	4	5	5	3	5	4	4	3	3	4	3	5	4
13	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
14	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
15	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
16	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4
17	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4
18	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4

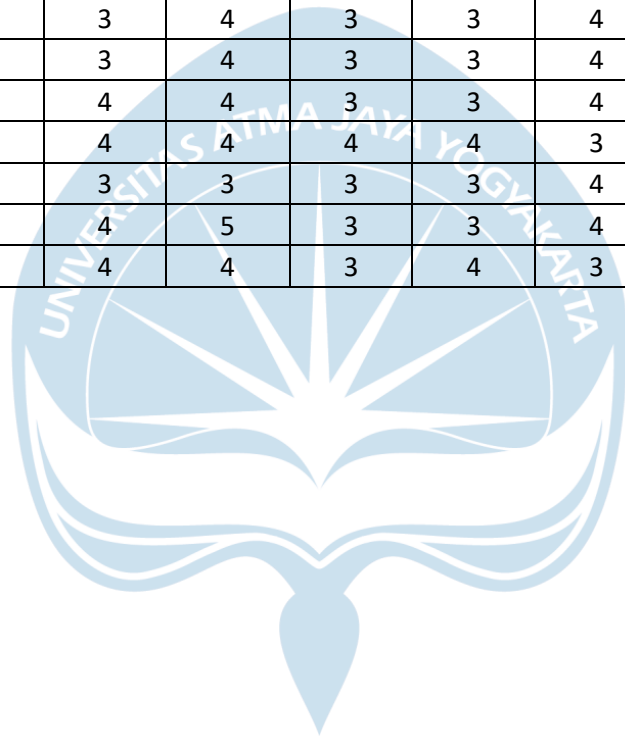
19	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5
20	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	4
21	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
22	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5
23	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
26	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
30	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
34	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
35	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4
36	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4
37	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
39	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5
40	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

44	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
45	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4
46	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4
47	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
48	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
49	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5
51	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4
52	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
53	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4
54	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4
55	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5

No	Komitmen Organisasi											
	KMO 1	KMO 2	KMO 3	KMO 4	KMO 5	KMO 6	KMO 7	KMO 8	KMO 9	KMO 10	KMO 11	KMO 12
1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	3	3	4	3	5	2	5	4	4	4
6	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
7	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
8	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
9	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
11	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
12	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
13	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
14	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
15	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3
19	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

22	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
23	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3
24	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4
25	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4
26	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
32	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4
33	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4
34	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3
36	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
37	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4
38	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
39	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4
40	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3
41	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
43	5	5	3	4	5	3	3	5	3	5	4	3
44	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
45	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
46	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4

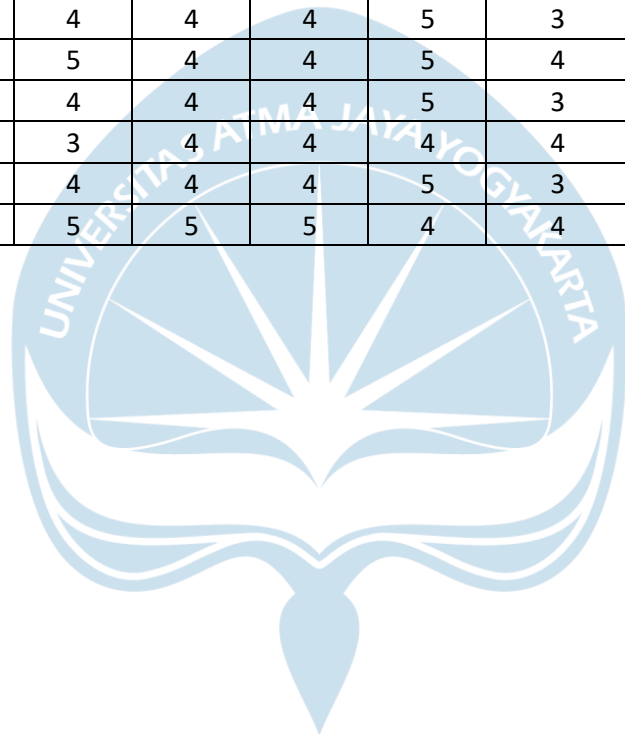
47	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4
48	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	5
49	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4
50	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
51	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4
52	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
53	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4
54	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5
55	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4



No	Kinerja Organisasi														
	KJO 1	KJO 2	KJO 3	KJO 4	KJO 5	KJO 6	KJO 7	KJO 8	KJO 9	KJO 10	KJO 11	KJO 12	KJO 13	KJO 14	KJO 15
1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	3	3
6	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5
11	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	3	4	5	5	2	3	3	3	3	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
15	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
16	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4
17	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
18	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
19	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3
20	4	3	3	3	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	4
21	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4
22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5

23	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
28	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
32	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
35	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3
37	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
39	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5
40	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
46	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

48	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
49	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4
51	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4
52	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4
53	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4
55	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4



Lampiran 8

Surat Pernyataan Perusahaan



PT. SUMBER BARU CENTRAL MOTOR

JL. A YANI 378 A MAGELANG 56114
TELP. (0293) 367333

SURAT PERNYATAAN

Kepada Yth,
Dosen Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bambang Arijanto
Jabatan : Kepala Cabang
Perusahaan : PT. Sumber Baru Central Motor

Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : Stevanie Christiana Wibowo
NPM : 180324365
Fak / Jurusan / Univ : Ekonomi / Manajemen
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Organisasi di PT. Sumber Baru Central Motor Magelang.

Benar-benar telah melakukan penelitian di Perusahaan kami dengan metode penyebaran kuesioner dan diisi oleh karyawan kami.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat, agar dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya dan dapat bermanfaat bagi Civitas Akademika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Magelang, 26 September 2022
AUTHORIZED DEALER SUZUKI MAGELANG
P.T. SUMBER BARU CENTRAL MOTOR
JL. JENENG, MAGELANG 56114
MAGELANG
(Bambang Arijanto)