

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Bimbingan Skripsi


UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

 Kampus: Jl. Semolowaru 45 Surabaya 60118, Telp (031) 5931800 Pst 140&141 E-mail : feb@untag-sby.ac.id

 SEMESTER
 Gasal/ Genap
 2025, 2026

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

 Nama Mahasiswa / NBI : Meganita Chintya
 Nama Pembimbing : Dr. Gustaf Nayfan Febrianing A. Md., SE, MM
 Judul Skripsi : Work-life Balance, organizational Commitment, dan
 Job satisfaction Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Milenial
 Di PT-Aneka coffe Industry.

Mulai Program Skripsi : Semester 7 Thn. Ak. 2022 Selesai Bimbingan Tanggal

No.	HARI / TANGGAL	KONSENTRASI		PARAF
		BAB / HAL	KETERANGAN REVISI	
1.	Senin, 08 Sept 2025	Koordinasi Bab I	-	q.
2.	Selasa, 16 sept 2025	Pengajuan judul	Acc	q.
3.	Rabu, 17 sept 2025	Konsultasi Bab I	-	q.
4.	Jumat, 19 sept 2025	Konsultasi Bab I	Lengkapi penelitian terdahulu	q.
5.	Selasa, 21 sept 2025	Konsultasi Bab II	Revisi	q.
6.	Jumat, 26 sept 2025	Konsultasi Bab III	Revisi	q.
7.	Selasa, 30 sept 2025	Konsultasi Bab III	Revisi	q.
8.	Senin, 06 okt 2025	Bab III	Acc (maju skripsi)	q.
9.	Senin, 03 Nov 2025	Data	Pencarian / tentukan Data	q.
10.	Jumat, 14 Nov 2025	Bab IV	Revisi	q.
11.	Rabu, 19 Nov 2025	Bab IV, V	Revisi	q.
12.	Rabu, 26 Nov 2025	Bab V dan Lampiran	Dirapikan	q.
13.	Kamis, 27 Nov 2025	Bab IV, V	Acc siap maju skripsi	q.

Perpanjang 1

Semester : _____

Th. Ak. : _____

Paraf Kajar : _____

Surabaya, _____

(Nama dan tanda tangan Pembimbing)

Lampiran 2 Surat Balasan dari Objek Penelitian



PT ANEKA COFFEE INDUSTRY

Sidoarjo, 22 September 2025

Nomor : 434/ACI/HRD/IX/2025

Perihal : Penerimaan Izin Pengadaan Riset Penelitian Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG)

Jl. Semolowaru 45

Surabaya

Dengan hormat,

Sehubungan dengan diterimanya surat Pengajuan Permohonan Ijin untuk Penelitian dari Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya dengan no. surat 2127/K/FEB/IX/2025 tertanggal 19 Oktober 2025, maka kami menerima **Izin mengadakan riset penelitian skripsi kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis** tersebut dibawah ini yaitu :

Nama	: Meganita Chintya
N.P.M	: 1212200170

Adapun riset tersebut dilakukan mulai tanggal 29 September sampai dengan 24 Nopember 2025, menyusun Skripsi ini sebagai persyaratan menyelesaikan studi pada Program Strata (S1) di PT. Aneka Coffee Industry.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


PT ANEKA COFFEE INDUSTRY
SUSILOWATI
 Manager HRD & GA

Office & Factory :

Raya Trusmi KM 23, Kec. Timan, Kab. Sidoarjo 61257 Jawa Timur, Indonesia
 Telephone : (62 31) 897 1064, 897 1073 (Hunting) Facsimile : (62 31) 897 3508

**ANEKA
COFFEE**

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN JOB
SATISFACTION UNTUK MENINGKATKAN EMPLOYEE
PERFORMANCE GENERASI MILENIAL
DI PT. ANEKA COFFE INDUSTRY

Kepada Yang Terhormat
 Bapak / Ibu
 Di Tempat

Dengan hormat,

Saya, Meganita Chintya Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus Surabaya. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari penulisan skripsi yang berjudul “***WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN JOB SATISFACTION UNTUK MENINGKATKAN EMPLOYEE PERFORMANCE GENERASI MILENIAL DI PT. ANEKA COFFE INDUSTRY***”

Sehubungan dengan penelitian ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan salah satu metode untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi. Tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah, dan saya menjamin kerahasiaan semua informasi yang diberikan.

Saya sangat menghargai waktu dan kontribusi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih. Semoga amal kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/i dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Hormat Saya

Meganita Chintya

A. Data Umum Responden

Nama :
 Umur :
 Departemen / Divisi :
 Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

Pilih salah satu jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan pilihan yang telah disediakan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Atas ketersediaan, dukungan, kerjasama, dan partisipasi Bapak/Ibu Karyawan PT. Aneka Coffe Industry, saya ucapkan terimakasih.

Variabel *Work-Life Balance* (X_1)

No.	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
(Work-life integration) Fisher (2021)						
1.	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.					
2.	Saya jarang membawa masalah pekerjaan ke kehidupan pribadi					
(Personal life enhancement)						
1.	Pekerjaan saya mendukung kualitas hidup saya di luar kantor					
2.	Saya merasa pekerjaan memberikan energi positif dalam kehidupan pribadi.					
(Work enhancement)						
1.	Kehidupan pribadi saya membantu meningkatkan motivasi kerja.					
2.	Dukungan keluarga membuat saya lebih produktif di tempat kerja.					

No.	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
(Affective commitment) Meyer (2021)						
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
2.	Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan ini.					
(Continuance commitment)						
1.	Saya mempertimbangkan peluang karier yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa perusahaan ini memberikan banyak manfaat yang membuat saya memilih untuk bertahan.					
(Normative commitment)						
1.	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan ini					
2.	Saya tidak enak hati jika meninggalkan perusahaan setelah banyak diberi kesempatan.					

1.	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang diberikan.					
(Timeliness / Ketepatan Waktu)						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2.	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan agar selesai sesuai jadwal.					
(Cost Effectiveness / Efektivitas Biaya)						
1.	Saya menggunakan sumber daya perusahaan (bahan, waktu, fasilitas) secara efisien.					
2.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan meminimalkan pemborosan.					
(Need for Supervision / Kebutuhan Pengawasan)						
1.	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa harus selalu diawasi atasan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak arahan ulang dari atasan.					
(Interpersonal Impact / Dampak Interpersonal)						
1.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
2.	Saya mampu memberi pengaruh positif dalam kerja sama tim.					

Lampiran 4 Tabulasi Data

1. *Work life Balace* (X_1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1 TOTAL
4	5	4	5	5	4	27
5	5	4	4	4	5	27
4	4		4	4	5	26
5	4	4	5	5	2	25
3	5	4	5	3	2	22
5	4	5	4	5	5	28
4	3	3	3	4	5	22
5	3	5	4	4	5	26
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	4	4	4	27
4	4	5	5	2	5	25
5	5	4	4	5	3	26
4	2	2	4	5	4	21
5	5	4	5	4	3	26
4	4	5	4	5	4	26
5	5	4	5	4	3	26
4	4	5	2	5	2	22
3	3	4	5	4	4	23
3	5	4	5	4	4	25
5	5	5	4	5	5	29
5	4	5	5	5	4	28
4	5	5	5	5	4	28
5	5	1	5	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
3	3	3	3	3	4	19
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
3	3	3	4	3	4	20
4	4	4	4	4	4	24

3	3	3	4	3	3	19
4	4	3	3	4	3	21
4	3	3	3	3	4	20
2	2	3	2	3	3	15
3	3	2	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	3	4	22
3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	4	3	3	18
4	4	4	4	4	5	25
4	3	3	3	4	4	21
4	3	4	4	3	4	22
3	3	2	3	2	3	16
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	4	4	23
3	3	4	4	3	3	20
3	3	3	4	4	3	20
3	3	3	3	3	4	19
5	4	4	4	4	4	25
4	3	4	3	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18
5	4	3	4	4	4	24
3	3	3	2	3	3	17
4	4	4	4	4	3	23
3	2	2	2	3	3	15
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	4	3	20
4	4	4	3	4	4	23
3	4	4	4	3	4	22
3	4	4	3	3	3	20
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	2	3	2	16
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19

5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	3	4	4	23
2	3	2	3	2	3	15
3	4	4	4	4	3	22
3	3	4	2	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	5	4	4	3	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
3	3	2	3	3	4	18
4	3	3	3	4	4	21
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	5	4	4	25
3	3	3	3	3	4	19
3	3	4	3	3	4	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	3	3	20
3	4	4	3	3	3	20
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	5	25

2. Organizational Commitment (X₂)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2 TOTAL
4	4	4	4	4	5	25
5	5	2	5	5	4	26
2	4	4	4	4	5	23
5	5	4	5	5	3	27
4	5	3	5	4	4	25
5	4	5	4	5	5	28
1	4	2	4	1	5	17
5	4	4	5	2	5	25
4	5	2	4	4	5	24
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	3	5	27
4	5	5	4	5	1	24
4	5	5	4	5	3	26
4	3	5	5	5	4	26
5	4	1	2	5	4	21
3	5	4	4	3	2	21
1	4	3	2	3	5	18
1	3	4	5	3	4	20
5	4	4	4	5	5	27
5	5	4	4	4	5	27
2	5	4	5	4	5	25
3	5	4	4	5	5	26
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
4	4	3	3	3	4	21
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	4	5	4	27
5	5	4	3	4	4	25
3	3	3	3	3	3	18
5	4	5	4	5	5	28
3	3	3	3	3	3	18

3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	3	2	16
2	3	2	3	2	3	15
4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	3	4	21
2	3	3	2	3	3	16
3	2	2	2	2	3	14
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	21
3	2	2	2	3	2	14
3	3	3	3	3	4	19
4	3	4	3	3	4	21
3	2	3	3	2	2	15
4	4	4	3	4	3	22
4	4	3	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	4	19
5	5	5	4	5	5	29
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	3	21
3	3	3	3	3	2	17
4	4	4	4	3	4	23
3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	3	3	17
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	4	27
4	3	4	4	4	4	23
3	3	4	4	4	3	21
4	3	4	4	4	4	23
3	3	2	3	2	2	15
4	4	3	3	4	3	21
3	3	3	3	3	2	17
4	4	4	4	4	3	23

3	4	4	3	4	3	21
2	2	2	2	3	2	13
5	5	4	4	5	5	28
2	3	2	3	2	2	14
4	4	3	3	3	3	20
3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	3	4	23
4	4	5	4	5	4	26
3	3	3	3	3	3	18
2	3	2	3	3	3	16
3	3	4	4	3	4	21
4	4	5	4	4	4	25
3	3	3	3	4	3	19
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	2	17
3	2	3	3	3	3	17
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29
3	3	2	2	3	3	16
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	4	22
3	4	3	4	4	4	22
3	3	3	4	3	3	19
4	5	4	4	4	4	25

3.Job Satisfaction (X₃)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	TOTAL
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	74
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	72
3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	74
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	76
4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	65
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	72
4	1	5	2	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2	61
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	74
5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	69
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	73
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	69
3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	72
4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	71
4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	73
1	2	4	4	5	4	5	3	3	5	3	4	5	5	5	4	62
4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	67
1	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	65
3	4	2	5	4	4	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	65
3	4	4	4	5	5	3	3	1	5	4	4	5	4	5	4	63
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	77
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	72
5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	71
2	4	4	4	4	4	5	3	3	1	1	1	2	3	1	4	46
5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	57

4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	59
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	58
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	56
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	61
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	53
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	57
3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	39
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	60
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	45
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	72
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	57
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	62

[illegible]

4. Employee Performance (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y TOTAL
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	55
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	52
4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	52
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	54
3	5	4	4	5	2	5	4	5	1	5	5	47
5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	55
4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	5	5	46
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	56
3	3	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	47
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	56
5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	52
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	54
4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	55
2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
4	3	5	3	5	4	1	3	4	5	4	4	46
1	4	3	5	2	5	3	5	3	4	5	5	44
3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	53
5	5	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	47
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
2	4	5	4	5	4	4	1	5	5	4	4	47
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	55
3	2	4	4	5	3	5	5	5	2	3	3	45
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	43
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	53
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37

3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	32
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	37
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	28
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	31
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	41
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	32
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	33
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	27
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	47
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	42
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	51
4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	53
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	44
4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	28
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	33
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47

[illegible]

Lampiran 5 Uji Validitas *Work life Balance* (X₁)

		Correlations						
		VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
VAR00014	Pearson Correlation	1	.585**	.452**	.528**	.638**	.454**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00015	Pearson Correlation	.585**	1	.538**	.583**	.529**	.258*	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.012	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00016	Pearson Correlation	.452**	.538**	1	.422**	.480**	.361**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00017	Pearson Correlation	.528**	.583**	.422**	1	.437**	.354**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00018	Pearson Correlation	.638**	.529**	.480**	.437**	1	.326**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00019	Pearson Correlation	.454**	.258*	.361**	.354**	.326**	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.000	.001		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00020	Pearson Correlation	.817**	.789**	.735**	.752**	.759**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Validitas *organizational commitment* (X₂)

		Correlations						
		VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027
VAR00021	Pearson Correlation	1	.544**	.499**	.466**	.616**	.387**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00022	Pearson Correlation	.544**	1	.533**	.633**	.585**	.570**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00023	Pearson Correlation	.499**	.533**	1	.636**	.565**	.449**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00024	Pearson Correlation	.466**	.633**	.636**	1	.466**	.558**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00025	Pearson Correlation	.616**	.585**	.565**	.466**	1	.408**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00026	Pearson Correlation	.387**	.570**	.449**	.558**	.408**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
VAR00027	Pearson Correlation	.758**	.826**	.786**	.795**	.779**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Validitas *Job Satisfaction* (X_3)

		Correlations															
		VAP00028	VAP00029	VARE0030	VAP00031	VAP00032	VARE0033	VAP00034	VAP00035	VARE0036	VAP00037	VARE0038	VARE0039	VAP00040	VARE0041	VAP00042	VARE0043
VAP00028 Pearson Correlation	1	.419	.315	.430	.388	.418	.239	.487	.401	.349	.538	.426	.442	.374	.410	.433	.574
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00039 Pearson Correlation	.419**	1	.472**	.717**	.548**	.850**	.516**	.545**	.404**	.621**	.474**	.437**	.638**	.459**	.407**	.896**	.762**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00035 Pearson Correlation	.315**	.472**	1	.625**	.621**	.591**	.890**	.572**	.505**	.843**	.518**	.544**	.679**	.674**	.915**	.575**	.788**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00034 Pearson Correlation	.430**	.717**	.625**	1	.719**	.802**	.891**	.888**	.648**	.890**	.554**	.551**	.790**	.865**	.616**	.932**	.854**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00032 Pearson Correlation	.388**	.548**	.621**	.715**	1	.726**	.892**	.884**	.622**	.874**	.584**	.578**	.718**	.881**	.628**	.815**	.818**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00033 Pearson Correlation	.418**	.658**	.591**	.882**	.735**	1	.818**	.652**	.585**	.843**	.621**	.621**	.884**	.543**	.587**	.723**	.825**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00038 Pearson Correlation	.349**	.538**	.843**	.890**	.888**	.818**	1	.624**	.846**	.891**	.587**	.624**	.882**	.614**	.586**	.888**	.883**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00036 Pearson Correlation	.401**	.545**	.505**	.890**	.884**	.852**	.652**	1	.658**	.840**	.888**	.596**	.870**	.823**	.690**	.835**	.811**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00030 Pearson Correlation	.487**	.404**	.505**	.890**	.884**	.852**	.658**	.624**	1	.510**	.584**	.502**	.575**	.577**	.570**	.820**	.751**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00037 Pearson Correlation	.349**	.621**	.621**	.882**	.735**	.818**	.652**	.840**	.510**	1	.628**	.714**	.747**	.684**	.745**	.881**	.836**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00031 Pearson Correlation	.538**	.843**	.890**	.888**	.818**	.852**	.658**	.624**	.584**	.846**	1	.622**	.719**	.488**	.590**	.832**	.768**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00035 Pearson Correlation	.401**	.545**	.505**	.890**	.884**	.852**	.658**	.624**	.584**	.846**	.622**	1	.890**	.587**	.672**	.543**	.762**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00040 Pearson Correlation	.442**	.584**	.676**	.795**	.714**	.894**	.882**	.884**	.575**	.787**	.714**	.896**	1	.884**	.736**	.787**	.968**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00041 Pearson Correlation	.410**	.467**	.612**	.818**	.828**	.591**	.890**	.888**	.578**	.745**	.589**	.612**	.739**	.888**	1	.873**	.811**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00043 Pearson Correlation	.403**	.898**	.575**	.832**	.918**	.723**	.886**	.835**	.626**	.891**	.532**	.543**	.737**	.647**	.912**	1	.888**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAP00044 Pearson Correlation	.574**	.762**	.766**	.858**	.834**	.821**	.883**	.811**	.751**	.836**	.788**	.762**	.880**	.788**	.911**	.850**	1
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 Uji Validitas *Employee Performance* (Y)

		Correlations												
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
VAR00001	Pearson Correlation	1	.560**	.544**	.535**	.583**	.418**	.488**	.503**	.502**	.486**	.515**	.485**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00002	Pearson Correlation	.560**	1	.806**	.656**	.594**	.528**	.639**	.548**	.576**	.551**	.843**	.615**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00003	Pearson Correlation	.544**	.806**	1	.628**	.764**	.521**	.590**	.481**	.686**	.602**	.756**	.602**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00004	Pearson Correlation	.535**	.656**	.628**	1	.587**	.586**	.676**	.607**	.685**	.560**	.634**	.670**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00005	Pearson Correlation	.583**	.594**	.764**	.587**	1	.425**	.599**	.468**	.728**	.606**	.650**	.668**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00006	Pearson Correlation	.418**	.528**	.521**	.586**	.425**	1	.487**	.524**	.460**	.687**	.615**	.529**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00007	Pearson Correlation	.488**	.639**	.590**	.676**	.599**	.487**	1	.508**	.536**	.376**	.576**	.512**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00008	Pearson Correlation	.503**	.548**	.481**	.607**	.468**	.524**	.508**	1	.499**	.458**	.508**	.580**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00009	Pearson Correlation	.502**	.576**	.686**	.685**	.728**	.460**	.536**	.499**	1	.551**	.688**	.652**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00010	Pearson Correlation	.486**	.551**	.602**	.560**	.506**	.687**	.376**	.458**	.551**	1	.685**	.504**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00011	Pearson Correlation	.515**	.615**	.756**	.602**	.650**	.615**	.576**	.508**	.688**	.650**	1	.681**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00012	Pearson Correlation	.485**	.615**	.602**	.670**	.668**	.529**	.512**	.580**	.652**	.504**	.681**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
VAR00013	Pearson Correlation	.705**	.863**	.832**	.833**	.809**	.724**	.744**	.712**	.808**	.747**	.848**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9 Uji Reliabilitas *Work life Balance* (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	6

Lampiran 10 Uji Reliabilitas *Organizational Commitment* (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	6

Lampiran 11 Uji Reliabilitas *Job Satisfaction* (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	16

Lampiran 12 Uji Reliabilitas *Employee Performance* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	12

Lampiran 13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69723207
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.033
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.576
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 14 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.713	2.511	.682	.497		
	X1	.592	.219	.258	.2702	.265	3.776
	X2	.300	.139	.162	2.153	.425	2.355
	X3	.389	.072	.525	5.444	.259	3.856

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 15 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.368	1.497	3.585	.001
	X1	-.066	.131	-.101	.616
	X2	.007	.083	.014	.931
	X3	-.020	.043	-.094	.643

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 16 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.774	3.758

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran 17 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4577.549	3	1525.850	108.062	.000 ^b
	Residual	1284.935	91	14.120		
	Total	5862.484	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran 18 Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.713	2.511		.682	.497
	X1	.592	.219	.258	2.702	.008
	X2	.300	.139	.162	2.153	.034
	X3	.389	.072	.525	5.444	.000

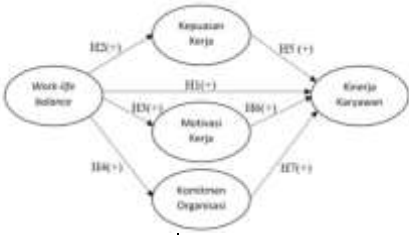
a. Dependent Variable: Y

Lampiran 19 Mapping Jurnal

MAPPING JURNAL :

***WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN JOB SATISFACTION UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT ANEKA COFFE INDUSTRY***

No	Author/Judul/Tahun /Jurnal	Rumusan Masalah/Tujuan Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hipotesis Penelitian/Metode Penelitian	Hasil Penelitian
A. Hubungan Work-life Balance dengan Kinerja Karyawan					
1	Author : Davin Eldon, J.L. Eko Nugroho, M.E. Lanny Kusuma Widjaja Universitas Surabaya Judul : Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap kinerja karyawan pada PT.Asuransi jiwa Manulife Indonesia di Surabaya. Tahun : 2024	Rumusan Masalah : - Tujuan Masalah : Studi ini Meneliti Bagaimana Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja karyawan generasi Millenial dan Gen Z, Selain itu Pengaruh <i>Work- life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan	Variabel Independen : <i>Work Life Balance</i> (X) Variabel Intervening : Motivasi Kerja (Z) Komitmen Organisasi (Z) Kepuasan Kerja (Z) Variabel Moderasi : - Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hipotesis : H1 : Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2 : Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja H3 : Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan	Hasil Penelitian : Bahwa work-life balance (WLB) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KIN) dengan koefisien beta 0,251, t-statistics sebesar 2,788, standard deviation sebesar 0,090, serta p- values 0,006 sehingga Hipotesis 1 (H1) diterima. WLB berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (KK) dengan koefisien beta 0,302, t-statistics sebesar 2,538, standard deviation sebesar 0,119, serta p-

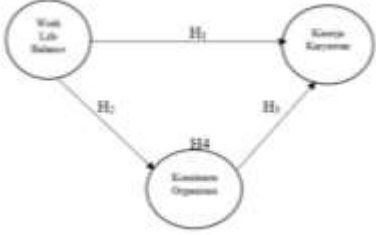
	Jurnal : JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI VOL. 11 NO. 1 JANUARI-APRIL	komitmen organaisasi.	 <pre> graph LR WLB([Work-life Balance]) -- "H2(+)" --> JS([Kepuasan Kerja]) WLB -- "H3(+)" --> JM([Motivasi Kerja]) WLB -- "H4(+)" --> KO([Komitmen Organisasi]) JS -- "H5(+)" --> KP([Kinerja Karyawan]) JM -- "H6(+)" --> KP KO -- "H7(+)" --> KP </pre>	terhadap motivasi kerja karyawan. H4 : Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi karyawan. H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H6 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H7 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode Penelitian :	values 0,011 sehingga H2 diterima. KO berdampak positif dan signifikan terhadap KIN dengan koefisien beta 0,138, t- statistics sebesar 2,264, standard deviation sebesar 0,061, serta p-values 0,024 sehingga H6 diterima. MK berdampak positif dan signifikan terhadap KIN dengan koefisien beta 0,450, t- statistics sebesar 3,979, standard deviation sebesar 0,113, serta p- values 0,000 sehingga H7 juga diterima.
--	---	----------------------------------	---	--	---

				Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari responden melalui penyebaran kuesioner online dalam bentuk google form Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) serta melakukan PET Analysis dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur opini maupun sikap responden terhadap instrumen penelitian yang disajikan dalam bentuk pernyataan. Analisis yang	
--	--	--	--	--	--

				digunakan pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta uji model fit.	
2	Author : Ryan Renea dan Sari Wahyunib Universitas Indonesia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pascasarjana Ilmu Manajemen. Email: ryanrene.ui@gmail.com Universitas Indonesia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pascasarjana Ilmu Manajemen. Judul : Pengaruh Work-life Balance terhadap komitmen, kepuasan	Rumusan Masalah : - Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, juga meneliti pengaruh komitmen organisasi,	Variabel Independen : Work-Life Balance (X) Variabel Intervening : Komitmen Organisasi (Z) Kepuasan Kerja (Z) Motivasi Kerja (Z) Variabel Moderasi : - Variabel Dependen : Kinerja Individu (Y)	Hipotesis : H1 : Terdapat pengaruh antara Work-Life Balance terhadap Komitmen. Organisasi. H2 : Terdapat pengaruh antara Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. H3 : Terdapat pengaruh antara Work-Life Balance terhadap Motivasi Kerja. H4 : Terdapat pengaruh antara	Hasil penelitian menunjukkan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

	kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. Tahun : 2018 Jurnal : Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 2018	kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu.	 <pre> graph LR A([Studi-dye Antenar]) --> B([Komitmen Organisasi]) A --> C([Kepuasan Kerja]) A --> D([Motivasi Kerja]) B --> E([Kinerja Individu]) C --> E D --> E </pre>	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Individu. H5 : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individu. H6 : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu. Metode Penelitian : Penelitian ini adalah penelitian deskriptif – single cross sectional. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 186 responden dari	
--	---	--	--	--	--

				jumlah populasi sebanyak 350 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah quota sampling. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif . Data diolah dengan menggunakan metode statistik pada program SPSS 23.0.	
3	Author : Yuan Badrianto Universitas Pelita Bangsa yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id Muhamad Ekhsan Universitas Pelita Bangsa muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id	Rumusan Masalah : - Tujuan Penelitian : Tujuan dari studi ini adalah untuk mengkaji pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja	Variabel Independen : Work-Life Balance (X) Variabel Intervening : Komitmen Organisasi (Z) Variabel Moderasi : - Variabel Dependen :	Hipotesis : H1 : <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2 : <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Hasil Penelitian : Hasil penelitian menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

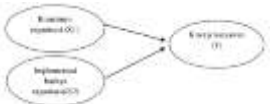
	Judul : Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi Tahun : 2021 Jurnal : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460	karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi di PT YAUP Cikarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Kinerja Karyawan (Y)  <pre> graph LR A((Work Life Balance)) -- H1 --> C((Kinerja Karyawan)) A -- H2 --> B((Komitmen Organisasi)) B -- H3 --> C subgraph H4 A --> B B --> C end </pre>	H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan H4 : <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi Metode Penelitian : Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada karyawan produksi di PT YAUP dengan tujuan untuk menguji hipotesis	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.
--	---	---	---	---	--

				yang telah ditetapkan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik <i>Non-probability Sampling</i>, dengan sampel jenuh. Adapun dalam penelitian ini, populasi keseluruhan berjumlah 50 orang karyawan. Dalam pengambilan sample melalui google form dalam mengisi survey online. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R-square, <i>Bootstrapping</i>, <i>Path Coefficient</i>, dan <i>Specific indirect effects</i> dengan	
--	--	--	--	--	--

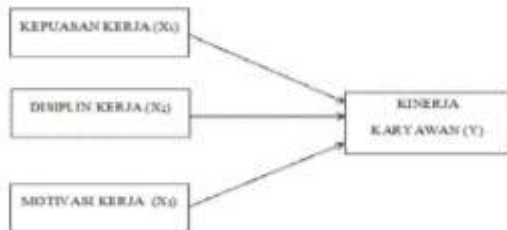
				software Smart PLS.	
B. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan					
4	Author : Kristanty Nadapdap Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PERMATA SARI Tahun : 2017 Jurnal : Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.	Rumusan Masalah : - Tujuan Penelitian : Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari	Variabel Independen : Komitmen Organisasi (X) Variabel Intervening : - Variabel Moderasi : - Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hipotesis : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Metode Penelitian : Total populasi 115 karyawan. Total sampel 53 karyawan. Analisa data menggunakan SPSS.	Hasil Penelitian : Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Hal ini dapat dilihat dari uji-t yang menunjukkan thitung (14,09) > nilai ttabel (2,01). Dari persamaan regresi, diketahui bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja kerja yang akan bertambah sebesar 0,997 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. <pre> graph LR A[Komitmen Organisasi (X)] --> B[Kinerja Karyawan (Y)] </pre>

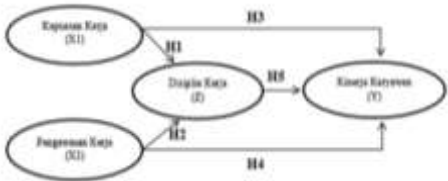
	3No.1(Januari–Juni 2017)				
5	Author : Moh. Rizal¹, Hedy Vanni Alam², Lisda L. Asi³ Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia. Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo Tahun : 2023 Jurnal : JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 5. No 3. January 2023	Rumusan Masalah : - Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.	Variabel Independen : Komitmen Organisasi (X) Variabel Intervening : - Variabel Moderasi : - Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Hipotesis : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dikarenakan pegawai sudah merasa menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga menimbulkan	Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,632 atau 63,2% nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 63,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

	Website Jurnal: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB			keinginan pegawai untuk tetap berada di organisasi tersebut selama masa tugasnya. Metode Penelitian : Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 92 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Data dianalisis dengan program SPSS Versi 20.	 Desain Penelitian Subjek Penelitian X : Komitmen Organisasi Y : Komitmen Pegawai
6	Author : Murni Rahmawati, Kristin Juwita	Rumusan Masalah : -	Variabel Independen : Komitmen Organisasi (X) Variabel Intervening :	Hipotesis : H1: Diduga Komitmen Organisasi	Hasil Penelitian : 1. Pengujian hipotesis pertama (H1). Variabel komitmen organisasi

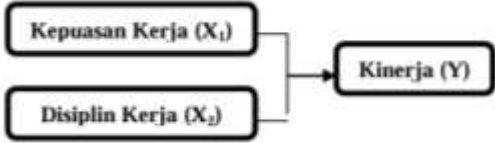
	STIE PGRI Dewantara Jombang Korespondensi: kristinjuwita66@gmail.com Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur Tahun : 2019 Jurnal : JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol 2 No 2, Juli 2019 ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD	Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur.	- Variabel Moderasi : - Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: Diduga Implementasi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode Penelitian : Jenis penelitian ini adalah verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian funding dan lending PT. BPRS Lantabur dengan sampel yang berjumlah 30 orang	(X1) 7 memiliki t hitung = 3,112 dan signifikan sebesar 0,004 karena nilai tag = 0,004 < a = 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H1 diterima 2. Pengujian hipotesis kedua (H2). Variabel implementasi budaya organisasi (X2) memiliki thitung 3.285 dan signifikan sebesar 0,003 karena nilai tsig = 0,003 > a = 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa implementasi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2 diterima.  <pre> graph LR A([Komitmen organisasi (X1)]) --> D([Kinerja karyawan (Y)]) B([Implementasi budaya organisasi (X2)]) --> D </pre>
--	---	--	--	--	---

				dan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Serta menggunakan uji hipotesis yaitu uji t dan koefisien determinasi (R ²) dengan bantuan program SPSS 24.	
C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan					
7	Author : Andia Salsabilla Ian Nurpatria Suryawan Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa no. 20, Grogol, Jakarta Barat email : inp@tsm.ac.id Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI	Rumusan Masalah : - Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja	Variabel Independen : Kepuasan Kerja (X) Disiplin Kerja (X) Motivasi Kerja (X) Variabel Intervening : - Variabel Moderasi : - Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hipotesis : H1 : H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KWS. H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KWS.	Hasil Penelitian : 1. Pengujian Hipotesis I (X1) thitung sebesar 2,561 sedangkan nilai ttabel 1,991 serta nilai $\alpha/2 = 0,025$. Nilai thitung > ttabel (2,561 > 1,991), yang dapat disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pengujian Hipotesis II (X2) dihitung sebesar 2,128 sedangkan nilai

	KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Tahun : 2022 Jurnal : AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905 Volume 08, (1) January 2022 http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksar	karyawan PT. KWS. 	Metode Penelitian : Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal. Sampel yang digunakan adalah 80 karyawan tetap. Dengan teknik pengambilan sampel non-probabilitas, yang meliputi purposive sampling. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diolah dengan statistik IBM 25 sebagai alat uji.	ttabel sebesar 1,991. nilai $\alpha/2 = 0,025$. Nilai thitung $> t$ tabel ($2,128 > 1,991$), yang dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Pengujian H₃ hipotesis III (X₃) thitung sebesar 4,174 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,991. nilai $\alpha/2 = 0,025$. Nilai thitung $> t$ tabel ($4,174 > 1,991$), yang dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	
8	Author : Anis Fitriya¹, Kustini Kustini² 1,2 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas	Rumusan Masalah : - Tujuan Penelitian :	Variabel Independen : Kepuasan Kerja (X) Pengawasan Kerja (X) Variabel Intervening : Disiplin Kerja (Z)	Hipotesis : H₁ : Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif.	Hasil Penelitian : Hasil yang diperoleh pada riset ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak memperlihatkan suatu pengaruh yang signifikan

	Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur anisfitriya80@gmail.com1, kustini.ma@upnjatim.ac.id2 Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Tahun : 2017 Jurnal : Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 5 Nomor 3 (2023) 634-649 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-	Riset ini dijalankan dalam rangka guna menganalisis pengaruh kepuasan, pengawasan, kepada kinerja kerja karyawan CV Andi Jaya.  <pre> graph LR X1([Kepuasan Kerja (X1)]) -- H1 --> Z([Disiplin Kerja (Z)]) X2([Pengawasan Kerja (X2)]) -- H2 --> Z Z -- H5 --> Y([Kinerja Karyawan (Y)]) X1 -- H3 --> Y X2 -- H4 --> Y </pre>	Variabel Moderasi : - Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	H2 : Variabel pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif. H3 : Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif. H4 : Variabel pengawasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif. H5 : Variabel disiplin kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif. H6 : Variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh yang positif. H7 : Variabel pengawasan kerja	kepada disiplin kerja, pengawasan kerja memperlihatkan suatu pengaruh yang signifikan kepada disiplin kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memperlihatkan suatu pengaruh kepada kinerja karyawan, pengawasan kerja tidak memperlihatkan suatu pengaruh kepada kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memperlihatkan suatu pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan dengan disiplin kerja dan pengawasan kerja memperlihatkan suatu pengaruh yang signifikan kepada kinerja dengan disiplin kerja.
--	---	---	--	--	--

	4691 DOI: 10.47476/reslaj.v5i3.1 786			memperlihatkan timbulnya sebuah pengaruh positif. Metode Penelitian : Pendekatan yang digunakan pada riset ini ialah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yang dipakai ialah seluruh karyawan kontrak CV Andi Jaya dengan jumlah 45 responden melalui teknik pengambilan sampel jenuh yang menjadikan semua populasi merupakan sampel pada riset ini. Sumber data yang digunakan pada analisis ini ialah data primer dimana pengambilannya dilakukan secara	
--	--	--	--	---	--

				langsung dari karyawan kontrak CV Andi Jaya dengan menyebarkan kuisioner.	
9	Author : Mutia Arda Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Email: mutiaarda16@gmail.com Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Tahun : 2017	Rumusan Masalah : - Tujuan Penelitian : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan 	Variabel Independen : Kepuasan Kerja (X) Disiplin Kerja (X) Variabel Intervening : - Variabel Moderasi : - Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hipotesis : H1 : menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. H2 : menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. H3 : menunjukkan adanya pengaruh	Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

	Jurnal : Published April 2017 JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & BISNIS ISSN : 1693-7619 (print) ISSN: 2580-4170 (online), http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis			yang positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Metode Penelitian : Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 karyawan dan semua menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.	Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.
--	---	--	--	---	--

Lampiran 20. Bukti Publikasi



JEAMS (Journal of Economic, Accounting and Management Science) is an internationally refereed journal published twice yearly by the Faculty of Economics Merdeka University Surabaya, Indonesia.

The Journal is dedicated to the development, promotion and understanding of Economics in its widest sense, including issues related to management and accounting, in order to keep scholars and relevant institutions informed on research in the field of Economics.

(<http://jeams.unmerbaya.ac.id/index.php/jeams>)

ISSN : 2686-0678 (Print) ISSN : 2685-9696 (Online)

LETTER OF ACCEPTANCE

Dear Author

Meganita Chintya, Gustaf Naufan Febrianto, Angga Dutahatmaja

Our Decision is to : **ACCEPT SUBMISSION**

We have received your paper by the specified deadline. We have considered a number of criteria for selecting scientific papers, as well as the availability of sessions and their suitability to the set theme.

In this regard, we hereby inform you that your paper entitled "**Work-Life Balance, Organizational Commitment, and Job Satisfaction to Improve Millennial Generation Employee Performance at PT Aneka Coffee Industry**" is ready to be published in *the JEAMS Journal on Volume 7 Number 2 dated 30 March 2026* at the Faculty of Economics, Universitas Merdeka Surabaya, Indonesia.

Thank You Very Much For Your Interest in **JEAMS** (Journal of Economic, Accounting and Management Science). The Journal is dedicated to the development, promotion and understanding of Economics in its widest sense, including issues related to management and accounting, in order to keep scholars and relevant institutions informed on research in the field of Economics.

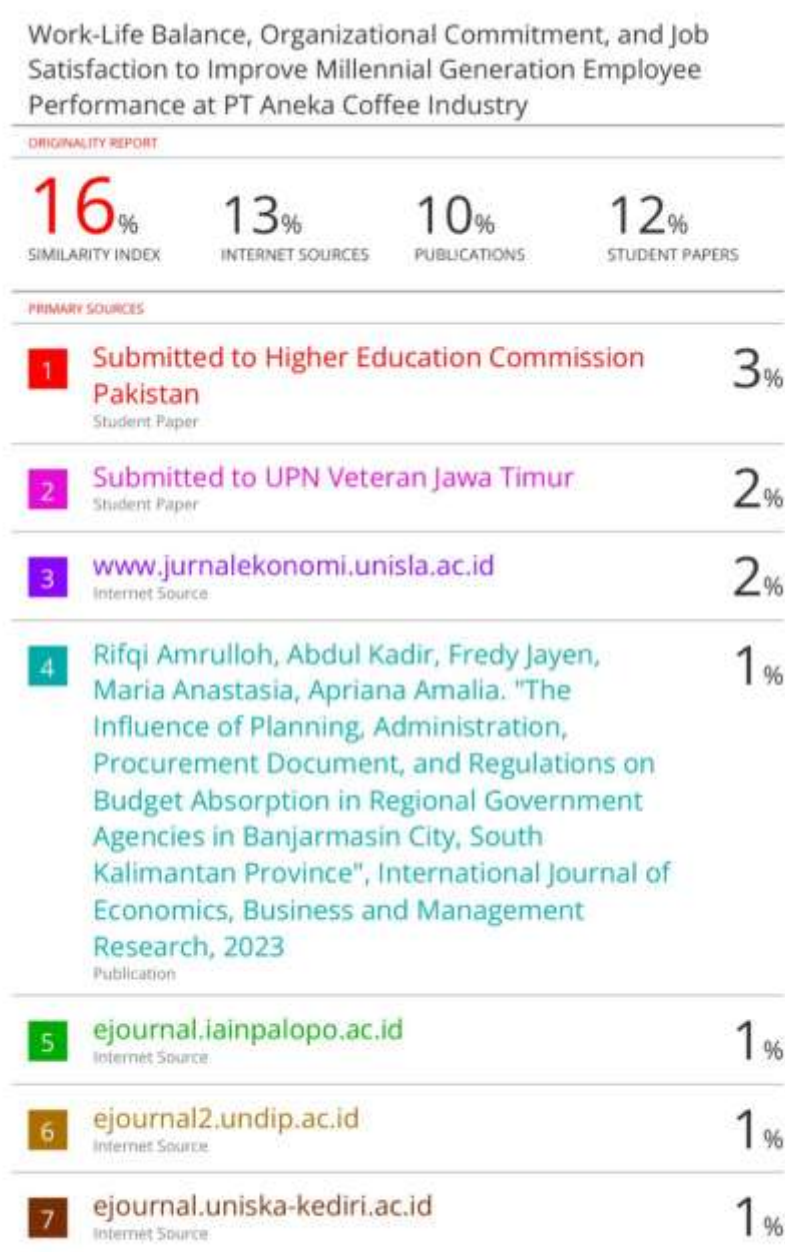
Note: Please do not hesitate to contact me if you have any further e-jurnal@unmerbaya.ac.id.

Sincerely Yours,

Editor JEAMS

Surabaya, 01 Desember 2025

Lampiran 21. Hasil Cek Turnitin



Lampiran 22. Artikel Jurnal



ISSN : 2685-9696 (Online) - 2686-0678 (Print)
 Faculty of Economics, Merdeka University Surabaya
 Link Jurnal:
<http://wastu.unmerbaya.ac.id/index.php/wastu/index>
 Alamat: J.L. Ketintang Madya VII/2 Surabaya

Work-Life Balance, Organizational Commitment, and Job Satisfaction to Improve Millennial Generation Employee Performance at PT Aneka Coffee Industry

Meganita Chintya¹, Gustaf Naufan Febrianto¹, Angga Dutahatmaja¹

¹Faculty of Economics and Business, University of August 17, 1945 Surabaya, Indonesia

*Corresponding author E-mail: melganitac@gmail.com, gfebrianto@untag-sby.ac.id,
 anggadutahatmaja@untag-sby.ac.id

Article History: Received: Oktober 15, 2025; Accepted: December 1, 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction on employee performance of millennial generation at PT Aneka Coffee Industry. This research uses quantitative method with multiple linear regression analysis. The population consists of 120 millennial employees at staff level in Production and HRD & GA departments, with 95 respondents selected using purposive sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires using Likert scale. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance ($\beta=0.258$, $p=0.008$), organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance ($\beta=0.162$, $p=0.034$), and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with the most dominant influence ($\beta=0.525$, $p<0.001$). Simultaneously, the three variables significantly influence employee performance with R^2 value of 0.781 (78.1%). This study provides practical implications for companies to develop HR policies that support work-life balance, strengthen organizational commitment, and increase employee job satisfaction to optimize millennial employee performance.

Keywords: work-life balance, organizational commitment, job satisfaction, employee performance, millennial generation.

INTRODUCTION

In today's modern era, companies face increasingly fierce business competition. To survive and thrive, companies must have quality human resources (HR). HR are no longer merely ordinary workers, but valuable assets that determine a company's progress. In the ever-evolving industrial world, the role of HR is not merely an implementer but also a driving force for innovation, competitiveness, and organizational excellence amidst the rapid flow of globalization and technological change (Hasibuan, 2019).

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in maximizing employee contributions to achieving organizational goals. Dessler (2020) explains that HRM encompasses the processes of recruiting, training, assessing, and rewarding employees. Armstrong & Taylor (2020) highlight that modern HRM focuses on a values-based approach that emphasizes the importance of creating a conducive work environment, developing employee competencies, and establishing mutually beneficial relationships between the organization and the individual.

Employee performance is a crucial indicator in measuring the effectiveness of HRM management in an organization. According to Bataineh (2019), employee performance is the result



ISSN : 2685-9696 (Online) - 2686-0678 (Print)
 Faculty of Economics, Merdeka University Surabaya
 Link Jurnal:
<http://wastu.unmerbaya.ac.id/index.php/wastu/index>
 Alamat: Jl. Ketintang Madya VII/2 Surabaya

of the development of behavior, mindset, and skills acquired through learning and training. Good performance not only helps a company achieve its goals but also demonstrates effective HR management.

This study uses Social Exchange Theory (Blau, 1964) as its primary foundation. This theory explains that the relationship between a company and its employees is based on the principle of reciprocity. When a company supports work-life balance, creates a work environment that fosters commitment, and provides conditions that foster job satisfaction, employees will respond by increasing their performance, loyalty, and contribution to the organization. Recent research indicates that millennials and Gen Z face particular challenges in the workplace. A survey conducted by Johns Hopkins University. (2024) found that 68% of young workers feel stressed all the time at work. A Deloitte global survey (2025) involving nearly 23,000 respondents in 44 countries showed that Gen Z and millennials are not solely focused on money, but also pursuing career growth, learning, meaning in work, and well-being.

Work-life balance can be understood as a state in which employees successfully fulfill both work responsibilities and personal roles in a balanced manner (Rahmawati, 2020). Research by Triana Bella & Hasya (2025) shows that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. This finding aligns with research by Eldon et al. (2024) and Hardiyanti & Purnomo (2024).

Organizational commitment reflects an employee's level of loyalty, sense of belonging, and emotional attachment to the company's vision, mission, and values. According to Metin (2018), organizational commitment is a crucial aspect because it influences an individual's attachment to employees, the organization, and society as a whole. Research by Badrianto & Ekhsan (2021) demonstrates that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.

Job satisfaction is a state in which an individual feels satisfied with the results of their work and derives enjoyment from their work (Apriliana, 2024). Research by Elisabeth Ambalele (2023) shows that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. A similar finding was also found by Suryawan & Salsabilla (2022). This research was conducted at PT Aneka Coffee Industry, a coffee production and processing company located at Jl. Raya Trosobo Km. 23, Bebekan Village, Taman District, Sidoarjo, East Java. This study aimed to analyze the influence of work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction on improving the performance of millennial employees.



ISSN : 2685-9696 (Online) - 2686-0678 (Print)
 Faculty of Economics, Merdeka University Surabaya
 Link Jurnal:
<http://watsu.unmerbaya.ac.id/index.php/watsu/index>
 Alamat: Jl. Ketintang Madya VII/2 Surabaya

RESEARCH METHODS

This study used a quantitative approach with an associative research type. The study population was all millennial generation employees (born 1980-1996) at the staff level at PT Aneka Coffee Industry, specifically in the Production and HRD & GA departments, totaling 120 people. The sample size was determined using the Slovin formula with a 5% error rate, resulting in a sample of 95 respondents. The sampling technique used purposive sampling with the following criteria: (1) Millennial Generation, (2) Working for at least one year, (3) Employees in the Production or HRD & GA Department, (4) Occupying a staff-level position.

Data were collected through a questionnaire using a Likert scale of 1-5. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS. Testing was carried out through instrument testing (validity and reliability), classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) tests, F tests (simultaneous), and t tests (partial).

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Research Objective Overview

PT Aneka Coffee Industry is an agro-industrial company focused on coffee processing. The company was founded in 1991 under the name PT Citra Aroma Abadi. In October 1995, it entered into a joint venture with a Japanese company to become a Foreign Investment Company (PMA). On May 22, 2023, PT Aneka Coffee Industry was acquired by PT Berlian Kilau Sejahtera Maju (BKSM).

Respondent Characteristics

Based on gender, 65 respondents (68.4%) were male and 30 respondents (31.5%) were female. By department, 53 respondents (44.1%) were from the Production department and 42 respondents (55.8%) were from the HRD & GA department. By age, respondents ranged from 29 to 44 years old, with the largest age group being 44 years old, with 11 respondents (11.6%) representing the 44-year-old age group.

Descriptive Variable Analysis

The results of the descriptive analysis show that:

1. Work-life balance has an average value of 4.46 (very high category).
2. Organizational commitment has an average value of 4.42 (very high category).
3. Job satisfaction has an average value of 4.43 (very high category).
4. Employee performance has an average value of 4.44 (very high category).

Validity & Reliability Test

The validity test showed that all statement items had a calculated r value $> r$ table (0.202), thus all items were declared valid. The reliability test showed Cronbach's Alpha values for all variables > 0.70 , namely work-life balance (0.838), organizational commitment (0.868), job satisfaction (0.960), and employee performance (0.941), thus all instruments were declared reliable.

Table 1. Results of the Work-life Balance Validity Test (X_1)

Statement	r-count	r-table	Description
X1.1	0.817**	0.202	Valid
X1.2	0.789**	0.202	Valid
X1.3	0.735**	0.202	Valid
X1.4	0.752**	0.202	Valid
X1.5	0.759**	0.202	Valid
X1.6	0.608**	0.202	Valid

Table 2. Results of the Organizational Commitment Validity Test (X_2)

Statement	r-count	r-table	Description
X2.1	0.758**	0.202	Valid
X2.2	0.826**	0.202	Valid
X2.3	0.786**	0.202	Valid
X2.4	0.795**	0.202	Valid
X2.5	0.779**	0.202	Valid
X2.6	0.727**	0.202	Valid

Table 3. Results of the Job

Statement	r-count	r-table	Description
X3.1	0.574**	0.202	Valid
X3.2	0.702**	0.202	Valid
X3.3	0.786**	0.202	Valid
X3.4	0.864**	0.202	Valid
X3.5	0.839**	0.202	Valid
X3.6	0.876**	0.202	Valid
X3.7	0.807**	0.202	Valid
X3.8	0.811**	0.202	Valid
X3.9	0.751**	0.202	Valid
X3.10	0.836**	0.202	Valid
X3.11	0.760**	0.202	Valid
X3.12	0.770**	0.202	Valid
X3.13	0.868**	0.202	Valid
X3.14	0.791**	0.202	Valid
X3.15	0.811**	0.202	Valid
X3.16	0.800**	0.202	Valid

Satisfaction Validity Test (X_3)

Table 4. Results of the Employee Performance Validity Test (Y)

Statement	r-count	r-table	Description
Y.1	0.705**	0.202	Valid
Y.2	0.803**	0.202	Valid
Y.3	0.832**	0.202	Valid
Y.4	0.833**	0.202	Valid
Y.5	0.809**	0.202	Valid
Y.6	0.724**	0.202	Valid
Y.7	0.744**	0.202	Valid
Y.8	0.712**	0.202	Valid
Y.9	0.808**	0.202	Valid
Y.10	0.747**	0.202	Valid
Y.11	0.848**	0.202	Valid
Y.12	0.798**	0.202	Valid

Table 5. Results of the Reliability Test

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	0,838	Reliabel
<i>Organizational Commitment (X2)</i>	0,868	Reliabel
<i>Job Satisfaction (X3)</i>	0,960	Reliabel
<i>Employee Performance (Y)</i>	0,941	Reliabel

Classical Assumption Test

The normality test using the Kolmogorov-Smirnov test showed a significance value of $0.200 > 0.05$, indicating that the data were normally distributed. The multicollinearity test showed a Tolerance value > 0.10 and a VIF < 10 for all variables, indicating that multicollinearity did not occur. The heteroscedasticity test using the Glejser test showed a significance value > 0.05 for all variables, indicating that heteroscedasticity did not occur.

Coefficient of Determination

The R^2 value of 0.781 indicates that 78.1% of the variation in employee performance can be explained by work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction, while 21.9% is explained by other factors outside the study.

Hypothesis Testing

F Test (Simultaneous)

The calculated F value of 108.062 > F table (2.70) with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance. Hypothesis 4 (H4) is accepted.

Partial t-Test

The results of the partial t-test are presented in the following table:

Table 6. Partial T-Test Results

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.713	2.511		.682	.497
	<i>Work-Life Balance</i>	.592	.219	.258	2.702	.008
	<i>Organizational Commitment</i>	.300	.139	.162	2.153	.034
	<i>Job Satisfaction</i>	.389	.072	.525	5.444	.000

a. Dependent Variable: *Employee Performance*

Based on Table 6, the partial t-test results show that:

1. Work-life balance (X_1): t-count = **2.702 > t-table (1.986)** with a significance of $0.008 < 0.05$. This indicates that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. **Hypothesis 1 (H1) is accepted.**
2. Organizational commitment (X_2): t-count = **2.153 > t-table (1.986)** with a significance of $0.034 < 0.05$. This indicates that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. **Hypothesis 2 (H2) is accepted.**
3. Job satisfaction (X_3): t-count = **5.444 > t-table (1.986)** with a significance of $0.000 < 0.05$. This indicates that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. **Hypothesis 3 (H3) is accepted.**

Based on the Standardized Coefficients (Beta) values, job satisfaction ($\beta = 0.525$) is the variable that most dominantly influences employee performance, followed by work-life balance ($\beta = 0.258$) and organizational commitment ($\beta = 0.162$).

Discussion

The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance

The results of this study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. This is consistent with research by Triana Bella & Hasya (2025), Eldon et al. (2024), and Hardiyanti & Purnomo (2024). PT Aneka Coffee Industry's busy work environment, particularly in the production department, which uses large-scale machinery, requires a good balance between work and personal life to prevent employees from experiencing physical or mental fatigue.

The Influence of Organizational Commitment on Employee Performance



ISSN : 2685-9696 (Online) - 2686-0678 (Print)
 Faculty of Economics, Merdeka University Surabaya
 Link Jurnal:
<http://wastu.unmerbaya.ac.id/index.php/wastu/index>
 Alamat: Jl. Ketintang Madya VII/2 Surabaya

The results of this study indicate that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. This finding aligns with research by Badrianto & Ekhsan (2021), Rizal et al. (2023), and Ardiansyah & Surjanti (2020). Organizational commitment is formed due to a clear organizational structure, a stable company reputation, and a corporate culture that emphasizes discipline and loyalty.

The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance

Research results show that job satisfaction has the most dominant influence on employee performance. This aligns with research by Elisabeth Ambalele (2023), Suryawan & Salsabilla (2022), and Muliawati (2020). Employee job satisfaction is shaped by an adequate compensation system, good work facilities, superior support, and clear promotion opportunities.

Simultaneous Effects

The F-test results show that all three variables simultaneously have a significant effect on employee performance, contributing 78.1%. This finding aligns with research by Eldon et al. (2024), Wibowo & Ahmadi (2024), and Wahyudin et al. (2025). The combination of a good work-life balance, company loyalty, and high levels of job satisfaction creates a harmonious work environment that enables employees to make optimal contributions.

CONCLUSION

Based on the research results and discussion, it can be concluded that:

1. Work-life balance has a positive and significant effect on the performance of millennial employees at PT Aneka Coffee Industry, with a significance value of $0.008 < 0.05$ and a positive regression coefficient (0.592).
2. Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of millennial employees at PT Aneka Coffee Industry, with a significance value of $0.034 < 0.05$ and a positive regression coefficient (0.300).
3. Job satisfaction has a positive and significant effect and is the most dominant variable on the performance of millennial employees at PT Aneka Coffee Industry, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and the highest regression coefficient (0.389).
4. Work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of millennial employees at PT Aneka Coffee Industry, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an R^2 value of 0.781 (78.1%).

This research provides practical implications for PT Aneka Coffee Industry to strengthen policies that support work-life balance, increase organizational commitment, and maintain employee job satisfaction levels to optimize employee performance of the millennial generation.



ISSN : 2685-9696 (Online) - 2686-0678 (Print)
 Faculty of Economics, Merdeka University Surabaya
 Link Jurnal:
<http://watsu.unmerbaya.ac.id/index.php/watsu/index>
 Alamat: Jl. Ketintang Madya VII/2 Surabaya

REFERENCES

- Apriliana, K. M., A. M. A. (2024). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas*.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Armstrong, & Taylor. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bataineh. (2019). *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Deloitte. (2024). *Gen Zs, millennials seek new level for work-life balance*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson hal. 10.
- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., Lanny, M. E., & Widjaja, K. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya*.
- Elisabeth Ambalele. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nampar Nos Ruteng*.
- Hardiyanti, S. A., & Purnomo, M. W. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kesawa Citra Integra. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3230>
- Johns Hopkins University. (2024). *Youth worker stress survey report 2024*. Johns Hopkins University.
- Metin, K., & A. K. (2018). *The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises*. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46–50.
- Muliawati. (2020). *Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur Agus Frianto*.
- Rahmawati, Z., & G. J. (2020). *Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial*. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA*, 5(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>



ISSN : 2685-9696 (Online) - 2686-0678 (Print)
 Faculty of Economics, Merdeka University Surabaya
 Link Jurnal:
<http://wastu.unmerbaya.ac.id/index.php/wastu/index>
 Alamat: JL. Ketintang Madya VII/2 Surabaya

- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Triana Bella, D., & 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). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 110–131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). PT. Media Akademik Publisher. *JMA*, 2, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>