

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BPD DIY SYARIAH
SELAMA PANDEMI *COVID-19* DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

Luthvia Murzianti

NIM: 18108020088

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BPD DIY SYARIAH
SELAMA PANDEMI *COVID-19* DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

Luthvia Murzianti

NIM: 18108020088

DOSEN PEMBIMBING

Mahfud Asyari, S.E., M.M.

NIP: 19880115 201903 1 004

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-994/Un.02//PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BPD DIY SYARIAH SELAMA PANDEMI COVID-19 DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LUTHVIA MURZIANTI
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020088
Telah diujikan pada : Senin, 15 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 62ff415d2eba1



Penguji I
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6304333de89e



Penguji II
Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 630314098c46f



Yogyakarta, 15 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6304648f6a6fd

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Luthvia Murzianti

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Luthvia Murzianti

NIM : 18108020088

Judul Skripsi : **“Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPD DIY Syariah Selama Pandemi *Covid-19* Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapakan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 04 Agustus 2022

Pembimbing



Mahfud Asyari, S.E., M.M.

NIP: 19880115 201903 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Luthvia Murzianti

NIM : 18108020088

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPD DIY Syariah Selama Pandemi Covid-19 Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**" adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 05 Agustus 2022

Penyusun



Luthvia Murzianti
18108020088

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Luthvia Murzianti
NIM : 18108020088
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (NonExclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya dengan berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPD DIY Syariah Selama Pandemi *Covid-19* Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkaldata (*database*),merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilikhak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 04 Agustus 2022



Luthvia Murzianti
18108020088

HALAMAN MOTTO

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ نِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِيرُ

*Cukuplah Allah sebagai tempat diri bagi kami, sebaik-baiknya pelindung
dan sebaik-baiknya penolong kami.*



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPD DIY Syariah Selama Pandemi *Covid-19* Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**, dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Islam.

Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harap besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk putrinya.

Teruntuk kaka, adik dan keluarga besar yang selalu memberi semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini

Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah. Terimakasih orang-orang baik.

Teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan 05443b/U/1987.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـَ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
ـِـُ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati
Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahatul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا - Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī'an/Lillāhil-amru jamī'an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPD DIY Syariah Selama Pandemi *Covid-19* Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapat gelar Strata Satu Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag.,M.A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir semester sehingga mencapai kelulusan.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang luas selama menjadi mahasiswa.
7. Seluruh Karyawan Bank BPD DIY syariah yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian

8. Bapak Hasib Sunarso selaku Pimpinan Bagian Bidang Pelayanan dan Operasional Bank BPD DIY Syariah yang telah membantu dalam proses penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Kepada orang tua tercinta Bapak Suroyo dan Ibu Tri Inumarwati yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan menjadi semangat terbesar penulis yang senantiasa mengorbankan pikiran, tenaga, materi, dan doa yang telah memberikan kelancaran dalam proses perkuliahan sampai tahap penyusunan skripsi ini.
10. Kepada Bapak Kandung saya Bapak Agus Dwi Murzianto yang telah memberi dukungan dan doa dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kakak- kakak saya tercinta yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa terbaik untuk adikmu.
12. Adik saya tercinta Rizky Syahrani yang selalu memberikan semangat, dukungan, menemani saat mengerjakan skripsi dan memberikan doa terbaik untuk kakakmu.
13. Kakek dan nenek yang selalu memberi dukungan dan doa terbaik untuk cucumu.
14. Seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa terbaik dalam proses penyusunan skripsi ini.
15. Kepada para sahabat dan teman penulis yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala kebaikan serta dukungannya agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini, yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.
17. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard works, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me, and I wanna thank me for just being me at all times.*

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran dalam setiap urusan, dan selalu membalas kebaikan-kebaikan dengan hal yang lebih baik.

Yogyakarta, 04 Agustus 2022

Hormat Saya

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luthvia Murzianti', with a circular mark to the left.

Luthvia Murzianti
NIM: 18108020088



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xix
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
ABSTRAK.....	xxiv
ABSTRAC.....	xxv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Kajian Pustaka.....	26
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Pengembangan Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	42

C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel	46
E. Instrumen Penelitian.....	47
F. Teknik Pengumpulan dan Sumber Data.....	48
G. Metode Analisis Data	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
B. Hasil dan Analisis.....	57
C. Pembahasan	64
BAB PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	82



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan BPD DIY Syariah.....	3
Tabel 2.1 Kajian Pustaka.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Independen.....	42
Tabel 3.2 Definisi Operasional Dependen	44
Tabel 3.3 Definisi Operasional Intervening	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Inner Model	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Direct Effect	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Aset, PYD, DPDK Perbankan Syariah 2017-2021 ...	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPD DIY Syariah Yogyakarta.....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Hipotesis	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	90
Lampiran 3 Profil Responden	98
Lampiran 4 Output Olah Data SPSS SEM-PLS Menggunakan WarpPLS 5.0.....	99
Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara	103
Lampiran 6 Curriculum Vitae	104



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik dan *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada BPD DIY Syariah selama pandemi *covid-19* dengan motivasi sebagai variabel intervening . sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPD DIY Syariah sejumlah 40 karyawan, kecuali *driver*, satpam, dan *officeboy/officegirl*. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* menggunakan alat analisis WarpPLS 5.0. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *Nonprobability Sampling* dengan metode *sampling purposive*.

Kata Kunci : **Kepemimpinan Autentik, Work Life Balance, Komitmen Organisasi, Motivasi**

ABSTRAC

The purpose of this study was to determine the effect of authentic leadership and work life balance on organizational commitment to BPD DIY Syariah during the covid-19 pandemic with motivation as an intervening variable. The sample used in this study were all 40 employees of BPD DIY Syariah, except drivers, security guards, and officeboy/officegirl. The analytical method used is Structural Equation Modeling using the Partial Least Squares approach using the WarpPLS 5.0 analysis tool. The sampling technique used is the Nonprobability Sampling technique with purposive sampling method.

Keywords : Authentic Leadership, Work Life Balance, Organizational Commitment, Motivation

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan virus corona (Covid-19) sebagai pandemi, yaitu wabah penyakit yang telah merebak secara menyeluruh serta menjadi ancaman bagi seluruh dunia. Virus Corona adalah penyakit virus yang dikenal sebagai COVID-19. Flu dan penyakit yang lebih serius seperti MERS-CoV dan SARS-CoV semuanya disebabkan oleh virus corona. Salah satu virus terbaru, yang belum pernah ditemukan pada manusia adalah virus corona baru (nCOV). Ciri- ciri virus ini sama dengan flu dan batuk biasa, antara lain batuk kering, demam, sulit bernapas, dan kecapekan yang juga dapat disertai dengan rasa tidak nyaman, hidung tersumbat, kering tenggorokan, serta diare (WHO dalam Hamouche, 2020).

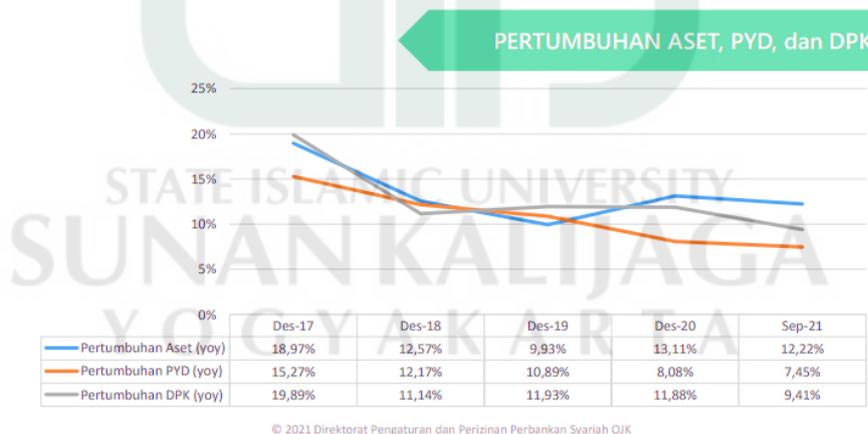
Indonesia telah menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), yang meliputi penutupan sekolah, universitas, bioskop, restoran, dan ruang publik lainnya. Pertemuan orang-orang dalam skala besar dibatasi, orang-orang dikarantina, terdapat batasan pada perjalanan internasional maupun domestik. Beberapa kantor juga mengizinkan pegawainya untuk melaksanakan pekerjaan dari rumah atau *work from home* (WFH), sementara yang lain mengurangi jam kerja atau menugaskan karyawan ke jadwal yang berbeda.

Beberapa perusahaan telah membuat keputusan untuk menerapkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai respon terhadap kondisi pandemi dengan alasan bahwa itu adalah situasi kasus yang *force majeure*, tetapi hal ini tidak dapat dibenarkan karenakan faktor krusial yang menentukan persyaratan pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para karyawan, sedangkan pandemi *covid-19* ini belum berlangsung dua tahun, tetapi perusahaan telah mengalami kerugian selama waktu berlangsung (Juaningsih, 2020). Selain itu,

PHK juga akan berdampak negatif pada karyawan yang masih dipekerjakan oleh perusahaan tersebut, karena beban kerja karyawan yang sebelumnya terkena PHK akan mengakibatkan meningkatnya beban kerja karyawan yang masih dipekerjakan oleh perusahaannya (Rizky & Sadida, 2019). Pengambilan putusan tersebut akan mengakibatkan suatu masalah baru di perusahaan, dimana karyawan akan mengalami stress akibat meningkatnya beban kerja. Mayer juga menjelaskan (dalam Thomas & Hersen, 2002) bahwa PHK mempunyai dampak negatif, antara lain menurunnya komitmen organisasi pada karyawan yang masih bekerja di perusahaan dan menurunnya rasa percaya karyawan pada organisasi.

Merebaknya Covid-19 menghasilkan dampak yang sangat signifikan terhadap perkembangan ekonomi di dunia dan juga menjadi tantangan pada dunia bisnis, termasuk pada sektor perbankan khususnya pada perbankan syariah yang ada di Indonesia. Berikut tingkat pertumbuhan aset, PYD, dan DPK perbankan syariah di Indonesia dari tahun 2017 – 2021¹:

Gambar 1.1 Pertumbuhan Aset, PYD, dan DPK Perbankan Syariah 2017-2021



Sumber: Snapshot Perbankan Syariah September 2021

Berdasarkan grafik diatas, menunjukkan bahwa pertumbuhan aset pada perbankan syariah dari tahun 2017 hingga 2021 mengalami fluktuatif.

¹ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-September-2021/SNAPSHOT%20PERBANKAN%20SYARIAH%20SEPTEMBER%202021.pdf> (Diakses pada 09 Februari 2022)

Selanjutnya, pada pertumbuhan PYD perbankan syariah dari tahun 2017 hingga 2021 mengalami penurunan. Kemudian, pada pertumbuhan DPK perbankan syariah 2017 hingga 2021 juga mengalami fluktuatif. Sehingga dilihat dari tingkat pertumbuhan aset, PYD dan DPK perbankan syariah tahun 2017 hingga 2021 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pandemi covid-19 memberikan dampak pada kinerja perbankan syariah.

Salah satu perbankan syariah di Indonesia yaitu Bank Pembangunan Daerah DIY Syariah. Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY Syariah ini telah ada sejak tahun 2007 dan masih terus berkembang untuk memberikan akses yang lebih dan pelayanan yang lebih baik kepada mereka yang ingin bekerja sama dengan BPD DIY Syariah. Karyawan di BPD DIY Syariah menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan tersebut, karena salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas perusahaan adalah karyawan. Sehingga setiap orang karyawan harus memiliki kapabilitas dan komitmen yang memiliki kemampuan pada bidang tersebut, tidak hanya secara teoritis tetapi juga pada implementasi bidang tersebut serta memiliki etos kerja yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Pada BPD DIY Syariaha Yogyakarta terdapat 2 jenis status kepegawaian yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. Berikut data karyawan BPD DIY dari tahun 2019 – 2021:

Tabel 1.1 Data Karyawan BPD DIY

Status Kepegawaian	2021	2020	2019
Pegawai Tetap	801	674	604
Pegawai Kontrak	258	432	488
Jumlah	1.059	1.106	1.092

Sumber: *Annual Report BPD DIY 2021*

Pada tabel menunjukkan bahwa status pekerjaan tetap di BPD DIY setiap tahunnya meningkat, sedangkan pegawai kontrak menurun. Hal tersebut dapat diartikan bahwa loyalitas pada karyawan BPD DIY sangat tinggi. Dengan

adanya karyawan tetap yang bertahan diri bekerja pada organisasi, hal tersebut dapat menunjang komitmen organisasi karyawan terhadap organisasinya.

Winener (1982) dalam Haryokusumo (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu dorongan individu agar mengambil tindakan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan mereka sendiri. Dalam hal ini maka pentingnya karyawan mempunyai komitmen yang tinggi untuk suatu organisasi, karena jika karyawan memiliki komitmen yang rendah hal ini mencerminkan kurangnya tanggungjawab dalam menjalankan tugasnya.

Kehadiran seorang pemimpin merupakan faktor yang berpengaruh dalam pengembangan komitmen organisasi yang tinggi. Pemimpin pada suatu organisasi mempunyai peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan dari organisasi. Terciptanya keberlangsungan suatu organisasi yaitu memiliki pemimpin yang sesuai. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi suatu kelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya suatu kejadian di sekarang ini yaitu Pandemi *Covid-19* yang mempengaruhi di BPD DIY Syariah, membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menyelesaikan masalah-masalah dalam organisasi. Salah satunya yaitu Kepemimpinan Autentik (*Authentic Leadership*). Menurut Walumbwa *et al.* (2008) dalam Haryokusumo (2016) Kepemimpinan autentik yaitu mengacu pada gaya seorang pemimpin yang mempromosikan pengembangan diri yang sangat baik melalui kesadaran diri, internalisasi nilai-nilai moral, manajemen informasi yangimbang, dan transparansi hubungan antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat diartikan agar seorang pemimpin yang autentik akan mampu menumbuhkan perspektif bawahan dan menciptakan jaringan kerja sama. Dengan demikian, bawahan akan percaya bahwa atasan mereka memiliki jiwa kepemimpinan yang autentik.

Faktor lain dalam terciptanya komitmen organisasional selain kepemimpinan autentik yaitu kualitas kehidupan kerja (*Work Life Balance*). Menurut Riffay (2019) kualitas kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dapat

didefinisikan apabila terdapat rasio yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap seseorang terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, dan kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi serta pengembangan diri. Dalam situasi ini, perusahaan berpandangan bahwa ini merupakan gangguan dalam menumbuhkan budaya yang mendukung pada organisasi, dimana karyawan dapat berkonsentrasi terhadap tugas masing-masing. Adanya pandemi *covid-19*, maka *work life balance* akan berpengaruh pada terciptanya komitmen organisasional yang tinggi terhadap individu, karena harus membuat manajemen waktu yang baik antara pekerjaan dan kehidupannya, terlebih dengan pemberlakuannya sistem *work from home* yang diadakan BPD DIY Syariah selama pandemi *covid-19*. Karyawan harus membagi waktu sebaik mungkin antara waktu bekerja dan waktu untuk keperluan pribadinya. Sehingga terjadinya keseimbangan pada kualitas kehidupan kerjanya.

Di sisi lain, motivasi yang digunakan pada penelitian ini sebagai variabel intervening yaitu untuk melihat apakah kepemimpinan autentik dan *work life balance* akan berdampak tidak langsung pada komitmen organisasi selama pandemi *covid-19*. Menurut Furnham *et al.* (2009) dalam Rene *et al* (2018) motivasi kerja yaitu sebagai penyedia kerangka kerja dimana organisasi dapat lebih mempengaruhi dorongan karyawan mereka untuk bekerja dan meningkatkan antusiasme mereka. Semakin termotivasi dalam bekerja, maka karyawan perusahaan akan bekerja dengan baik dan tenang sehingga terciptanya kinerja yang baik dengan tetap mempunyai komitmen organisasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa deskripsi di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi Pada BPD DIY Syariah Selama Pandemi Covid-19 dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah ?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik terhadap motivasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah ?
4. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap motivasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* melalui motivasi sebagai variabel intervening di BPD DIY Syariah?
7. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* melalui motivasi sebagai variabel intervening di BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap motivasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap motivasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* di BPD DIY Syariah.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* melalui motivasi sebagai variabel intervening di BPD DIY Syariah.
7. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi selama pandemi *Covid-19* melalui motivasi sebagai variabel intervening di BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk melakukan penelitian yang sejenis serta memperluas literatur akan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan memberi informasi yang bermanfaat mengenai pentingnya faktor kepemimpinan autentik, *work life balance*, motivasi untuk komitmen organisasi pada masa pandemi *Covid-19*.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Penulis

Penelitian ini mempunyai kegunaan untuk menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada masa pandemi *Covid-19* yang berkaitan tentang kepemimpinan autentik, *work life balance*, dan motivasi.

b. Bagi Perusahaan

Di masa pandemi *covid-19* atau kondisi selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan pertimbangan saat mengambil keputusan terkait komitmen organisasi.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai upaya peningkatan kualitas lulusan, sebagai rekomendasi atau masukan terhadap standar sarjana untuk kebutuhan dunia kerja.

E. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini, ditulis secara sistematis untuk memudahkan pembaca memahaminya, berikut pembahasan dari penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang tujuan penelitian, rumusan masalah yang menjelaskan pertanyaan terkait penelitian, tujuan dan manfaat penelitian yang telah ditentukan, serta menulis secara sistematis supaya pembaca dapat memahaminya.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup landasan teori yang berkaitan dengan topik yang akan dibahas mengenai variabel yang diteliti, kajian pustaka yang mencakup beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, kerangka teori yang menjelaskan tingkatan hipotesis yang akan dikembangkan, serta hipotesis yang merupakan asumsi tentatif mengenai penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan uraian jenis penelitian yang akan dilakukan, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, serta metode analisis data yang akan digunakan.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini memberikan penjelasan secara menyeluruh tentang hasil atau temuan penelitian yang sebenarnya, yang terdiri dari pembahasan terkait hasil penelitian yang dilakukan, hasil analisis data, serta interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang disimpulkan, serta saran terkait penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan autentik dan *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada BPD DIY Syariah Yogyakarta selama pandemi *covid-19* dengan motivasi sebagai variabel intervening diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan autentik (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) pada BPD DIY Syariah Yogyakarta selama pandemi *covid-19*.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada BPD DIY Syariah Yogyakarta selama pandemi *covid-19*.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan autentik (X1) terhadap motivasi (Z) pada BPD DIY Syariah Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* (X2) terhadap motivasi (Z) pada BPD DIY Syariah Yogyakarta.
5. Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi (Z) terhadap komitmen organisasi (Y) pada BPD DIY Syariah Yogyakarta selama pandemi *covid-19*.
6. Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan autentik (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) pada BPD DIY Syariah Yogyakarta selama pandemi *covid-19* dengan motivasi (Z) sebagai variabel intervening.
7. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *work life balance* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada BPD DIY Syariah Yogyakarta selama pandemi *covid-19* dengan motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak terkait, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat menggunakan penelitian ini dalam rangka mengevaluasi secara keseluruhan karyawan agar lebih diperhatikan kembali terkait kepemimpinan autentik, *work life balance* dan motivasi pada perusahaan yang diberikan kepada karyawan, agar para karyawan dapat tetap menjaga komitmen pada perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel independen maupun variabel intervening lain dalam melakukan penelitian, agar dapat bermanfaat dan lebih berkaitan dengan komitmen organisasi di perusahaan. Selain itu, untuk menggeneralisasi hasil penelitian yang baik, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas jumlah responden dengan menambah obyek penelitian pada BPD DIY Syariah di suatu kabupaten atau kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). *Work Life Balance Index Among Technician. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 327-333.
- Afifah, Thara., & Musadieq. M. A. (2017). *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis*. 47(1).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63: 1-18.
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek*.
- Angraini, Renita. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211-1221.
- Avolio, B., Gardner, W. (2005). *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.
- Dimovski, V., Ferjan, M., Maric, M., Uhan, M., Javanovic, M., & Janezic, M. (2012). *Authentic leadership to the future. Skola Biznisa*, 1, 1–14.
- Durahman, A. (2016). *Analisis Tingkat Work Life Balance Dan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Buma Apparel Industry Di Subang. Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Fauziah, Z. F. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255-264.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- Hamouche, Salima. (2020). *Covid-19 and Employees' Mental Health: Stressors, Moderators and Agenda for Organizational Actions [version 1; peer review:2 approved]*. *Emerald Open Research*. 2:15. DOI:<https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>
- Haryokusumo, Diaz. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi Positif, Kepercayaan dan Harapan Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional*. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. 2(2).
- Hasan, G. (2019). *Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi*. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(1), 21-32.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. In *20:20 Series*. Hudson Global Resources.
- Juaningsih, Imas Novita. (2020). *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia*. *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*. 4(1). DOI: 10.15408/adalah.v4i1.15764
- Kayatun. S. N., Tajuddin. T., Masniar., & Sodikin. M. (2022) *hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan*. *Metode Jurnal Teknik Industri*. 8(1). 31-40.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: [www. e-psikologi. com](http://www.e-psikologi.com). Diakses pada 27 Februari 2022
- Luthans. 2002. *Organizational Behaviour*. Edisi Ke-9. New York: Mcgraw. Hill
- Luthans, F. and Avolio, B. (2003), "Authentic leadership development", in Cameron, K.S. Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, Berrett-Koehler, San Francisco, CA, pp. 241-258.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). *Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 87(4). 733-754.
- Nasab, A. H., & Afshari, L. (2019). *Authentic Leadership And Employee Performance: Mediating Role Of Organizational Commitment. Leadership & Organization Development Journal*. 40(5), pp. 548-560. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nurgiyantoro. B., Gunawan, Marzuki. (2017). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu Sosial: Teori dan Praktik dengan IBM SPSS Statistic 21*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Paredes, S. L., Salomon, J. O., & Camino, J. R. (2021). *Impact of Authentic Leadership on Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: The Meditating Role of Motivation for Work. International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 9(3), 3-31.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian. P. V. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal Of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Priyatno, Duwi. (2010) *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dn Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gaya Media
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 40(2).
- Purwati, P. D. (2016). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan Di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Putra, J. R. (2017). *Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Organizational Commitment Yang Di Mediasi Oleh Positive Psychological Capital Pada Karyawan Divisi HRD PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero) Tbk Jakarta. SKRIPSI-2017*.
- Razi, A., Khan, H., Ali, S. A., & Asghar, A. (2011). *A Study on Relationship Between Organizational Job Commitment, and Its Dterminants among CSRs and Managerial level Employees of Pakistan (Telecommunication*

- Sector). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines*. 3(8), 271 – 284.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53– 63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Riffay, Achmat. (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*, 5(3), 1-10. DOI: 10.5281/zenodo.3360415.
- Rini, K. G. G. P., & inrawati, K. R. (2019). *Hubungan Antara Work Life Balance dengan Komitmen Organisasi Perempuan Bali yang Bekerja Pada Sektor Formal*. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 923-934.
- Rizky, Tengku . R. & Sadida, Nuri. (2019). *Hubungan Antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta*. *Jurnal Simpati*. 8(1), 329-335.
- Robbins dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (1998). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rukh. L., Shahrukh .H. M., Iqbal. K. Z. (2018). *Effect of Authentic Leadership on Organisation Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction*. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*. 7:247. Doi. 10.4172/2169-026X.1000247.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, R. L. & Seniati. L. (2020). *The Role of Job Satisfaction as Mediator Between Work-Life Balance and Organizational Commitment among Lecturers*. *Journal Psychology and Education*. 57(2). 106-110.
- Sembiring, F. V. D. (2019). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat di RSUD Sembiring Delitua*.
- Siagian, Sondang. (2009). *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simatupang, Valen. (2017). *Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat)*. Medan : Universitas Sumatera Utara

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Tarigan. S. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan*. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. 2(1). 123-129
- Thomas, J.C., Hersen, M., (2002). *Handbook of Mental Health in the Workplace*. USA : Sage Publications. Inc.
- Tjahjadi, Karel. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 17(1). 85 – 88.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T. and Peterson, S. (2008). "Authentic Leadership: Development And Validation Of A Theory-Based Measure". *Journal Of Management*. 34(1), 89-126.
- Walumbwa, F.O., Wang, Peng., Wang, Hui., Schaubroeck, John., Avolio, Bruce. J. (2010). *Psychological Processing Linking Authentic Leadership to Follower Behaviors*. *The Leadership Quarterly*. Vol. 21: 901-914.
- Wijaya, Y., (2020). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi Kasus Pada PT Mayora Indah*. *Agora*. 8(1).
- Winbaktianur, W., & Sutono, S. (2019). *Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi*. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 10(1), 71-78.
- Wirawan. 2017. *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). *Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja*. *Jurnal Psikologi*. 10(1), 41–52.