
**PENGARUH DUKUNGAN PEMIMPIN TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF TENAGA KESEHATAN PEREMPUAN : PERAN
MEDIASI *WORK-LIFE BALANCE***

Indah Daulay¹, Adi Rahmat², Rizka Anita³

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

Email: ¹daulayindah@gmail.com, ²adirahmat@unilak.ac.id, ³riskaaniata@unilak.ac.id

Abstract: *This study aims to explain the Influence of Leader Support on Affective Commitment of Female Health Workers, this study identified Work-Life Balance as a mediator. This study used a survey involving 184 employees to test the proposed mediation model and applied SEM-PLS analysis. The results of this study indicate that leader support has a positive influence on affective commitment, affective commitment has a positive influence on work-life balance, leader support has a positive influence on work-life balance and work-life balance mediates leader support on affective commitment of health workers in Bengkalis Regency. By using the Social Exchange Theory framework, which explains that the relationship between leaders and employees is reciprocal, this study contributes to the literature on the influence of leader support on affective commitment of female health workers, this study identified Work-Life Balance as a mediator. Only a few previous studies have explored the influence of leader support on affective commitment of female health workers.*

Keywords: *Leader Support, Affective Commitment, Work-life Balance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Dukungan Pemimpin Terhadap Komitmen Afektif Tenaga Kesehatan Perempuan, penelitian ini mengidentifikasi Work-Life Balance sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan survei yang melibatkan 184 pegawai untuk menguji model mediasi yang diusulkan dan menerapkan analisis SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif, komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap work-life balance, dukungan pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap work-life balance dan work-life balance memediasi dukungan pemimpin terhadap komitmen afektif petugas kesehatan di Kabupaten Bengkalis. Dengan menggunakan kerangka Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dan karyawan bersifat timbal balik, penelitian ini memberikan kontribusi literatur pengaruh dukungan pemimpin terhadap komitmen afektif tenaga kesehatan perempuan, penelitian ini mengidentifikasi Work-Life Balance sebagai mediator. Hanya sedikit penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi pengaruh dukungan pemimpin terhadap komitmen afektif tenaga kesehatan perempuan.

Kata Kunci: Dukungan Pemimpin, Komitmen Afektif, Work-life Balance

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, tenaga kesehatan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, tanggung jawab besar, serta tekanan

emosional yang kompleks. Kondisi ini menuntut adanya komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi, yaitu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dengan tempat kerja (Meyer & Allen, 1991). Tenaga kesehatan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki motivasi, loyalitas, dan dedikasi

yang lebih besar dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Namun, dalam praktiknya, membangun komitmen afektif tenaga kesehatan tidaklah mudah, terutama pada tenaga kesehatan perempuan. Perempuan sering kali menghadapi tantangan ganda, yaitu tuntutan profesional di tempat kerja dan tanggung jawab domestik di rumah. Tekanan untuk menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan sebagai ibu atau istri dapat menimbulkan stres dan kelelahan emosional. Jika organisasi dan pimpinan tidak memberikan dukungan yang memadai, kondisi ini berpotensi menurunkan keterikatan emosional tenaga kesehatan perempuan terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks ini, dukungan pimpinan (supervisory support) menjadi faktor yang sangat penting. Dukungan pimpinan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana atasan menunjukkan perhatian, kepedulian, serta penghargaan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahannya (Eisenberger et al., 2002). Pimpinan yang suportif memberikan dorongan moral, fleksibilitas, serta kesempatan bagi tenaga kesehatan perempuan untuk menyeimbangkan peran kerja dan keluarga. Bentuk dukungan ini dapat menciptakan rasa dihargai, diterima, dan diakui, yang kemudian memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi. Penelitian ini didasarkan pada Social Exchange Theory (Blau, 1964), yang menjelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dan karyawan bersifat timbal balik. Dukungan yang diberikan pemimpin kepada tenaga kesehatan perempuan akan menimbulkan perasaan dihargai dan dipercaya, sehingga mendorong munculnya komitmen afektif terhadap organisasi.

Dukungan supervisor yang dirasakan juga berperan penting dalam meningkatkan niat dan mengurangi omset (Kalidass & Bahron, 2015); (Alkhateri et al., 2018); (Arici, 2018). Dukungan pengawasan membutuhkan perhatian tentang pergantian karyawan niat (Choi et al., 2012). Bukan hanya

positif tapi negatif perilaku supervisor (pimpinan) seperti kasar perilaku negative meningkatkan niat berpindah. Manajemen yang mendukung termasuk dukungan organisasi dan supervisor dan efek keseimbangan kehidupan kerja juga ditemukan secara tidak langsung terkait dengan kesehatan karyawan dan keinginan berpindah (Richard et al., 2020). Dukungan supervisor mengacu pada perilaku supervisor untuk menunjukkan apa saja hasil yang dikumpulkan dari program pelatihan seperti sikap, pengetahuan dan keterampilan karyawan mereka. Menurut (Bhate, 2013), supervisor berperan penting dalam pelatihan efektivitas. Tanpa mendapat dukungan dari supervisor, proses transfer pelatihan tidak bisa sukses. Hal ini karena karyawan akan cenderung kehilangan fokus ketika mereka tidak memantau atau mengawasi. Dikatakan sebagai salah satu alat paling kuat dalam meningkatkan transfer transfer pelatihan dan didukung oleh banyak penelitian (Qureshi & Hamid, 2017).

Menurut (Kristianto et al., 2016), dukungan tersebut dapat berupa emosional, instrumental, dan dukungan waktu yang sama yang diberikan sebelum dan sesudah program pelatihan. Menyediakan umpan balik juga akan menjadi bentuk dukungan supervisor. Hal ini karena Umpan balik relatif dilihat sebagai bagian dari dukungan supervisor di mana supervisor mengidentifikasi area karyawan mereka perlu ditingkatkan, mendorong mereka untuk mengikuti program pelatihan, dan membantu mereka untuk menerapkan keterampilan yang dipelajari setelah menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut (Charoensukmongkol et al., 2016) dalam kaitannya dengan pekerjaan, dalam membantu karyawan dalam tujuan pencapaian pekerjaan, supervisor menjadi aspek yang penting, yang biasa saja dapat meminimalisir stress dan tekanan dari tuntutan pekerjaan. (Swanzy, 2020) menjelaskan dukungan supervisor sebagai tingkat di mana bawahan sadar bahwa atasan mereka peduli dan menghargai

kesejahteraan dan masukan mereka di tempat kerja.

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002), supervisor yang suportif memberikan bimbingan, bantuan dan umpan balik kepada mereka karyawan yang sangat penting untuk adaptasi karyawan di tempat kerja. Dengan bimbingan, supervisor memberikan arahan yang signifikan kepada karyawan mereka untuk mengetahui tanggung jawab mereka dan bagaimana melaksanakan tanggung jawab ini. Dengan bantuan, supervisor membantu menghilangkan hambatan yang dapat menghambat karyawan mereka dalam melakukan tugas mereka secara akurat. Mengenai umpan balik, supervisor memberikan informasi berharga yang membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja. Bimbingan, bantuan dan umpan balik yang diterima karyawan dari supervisor mereka telah dikenal untuk membantu karyawan mengatasi situasi yang kompleks yang terjadi di tempat kerja, sehingga dapat mengurangi stress kerja yang dapat memengaruhi psikologis karyawan kesejahteraan, konflik pekerjaan ke keluarga dan kepuasan kerja.

Akhir-akhir ini dan berdasarkan persaingan yang semakin ketat, perilaku yang merusak sering bertepatan dengan perilaku atasan. Antara penyedia layanan, bersama dengan dukungan pengembangan yang besar (Parker et al., 2001; Zellars et al., 2002; Yagil,) dalam ekonomi jasa telah membatasi asosiasi hingga tahun 2006; Rooney dan Gottlieb, 2007). Misalnya, memberikan perhatian lebih besar pada sifat dan kualitas supervisor mungkin menunjukkan permusuhan sebagai reaksi terhadap staf yang buruk layanan yang diberikan kepada pelanggan (Hussein et al., 2013) kinerja dan juga menawarkan panduan dan dukungan yang bertujuan (Khalifa dan Hewedi, 2016; Abou-Shouk dan Khalifa, 2017) untuk mengembangkan kinerja karyawan (Nahum-Shani et al., Khalifa dan Fawzy, 2017; Mohamud et al., 2017). Perhatian yang lebih besar diberikan untuk

memeriksa Kualitas sebagian besar terkait dengan kinerja karyawan, bagaimana kombinasi dukungan dan melemahkan ini (Abd-Elaziz dkk., 2015; Khalifa dan Fawzy, 2017). Perilaku yang memengaruhi karyawan dapat berdampak pada karyawan. meningkatnya globalisasi dan persaingan internasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pergantian karyawan pentingnya mempekerjakan, mempertahankan dan menangani niat (Zellars et al., 2002; Lim dan Morris, 2006) sumber daya yang dapat membantu meningkatkan daya saing perusahaan telah menjadi isu krusial dalam banyak teori dan model yang telah pencapaian industri jasa (Qoura dan Khalifa) ditetapkan dan direncanakan dalam kepemimpinan karyawan konteks untuk mengharapakan dan menggambarkan perilaku karyawan di industri jasa. Selain itu, terdapat teori pertukaran sosial (Emerson, 1976), teori dan model terkenal lainnya, termasuk Teori Tindakan Terencana (TRA) (Ajzen dan Fishbein, 1980), Teori Perilaku Terencana (TPB) (Ajzen, 1985, 2011), Teori Penentuan Nasib Sendiri (Gagne dan Deci, 2005), Model Perspektif Perilaku (BPM), dan Teori Tindakan Beralasan (TRA) (Ajzen dan Fishbein, 1980).

METODE

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018, hlm. 14) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam konteks penelitian merujuk pada semua individu, objek, atau

unit yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus utama suatu studi. Definisi yang tepat tentang populasi sangat penting, karena hal ini memungkinkan peneliti untuk memilih sampel yang representatif dari keseluruhan populasi. Populasi bisa terdiri dari berbagai kelompok, seperti pegawai di sebuah organisasi, pelanggan dari suatu produk, atau anggota masyarakat dalam suatu daerah. Menurut Abdillah (2020),

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan google form sebagai instrumen pengumpulan data. Tempat pengambilan sample di empat Puskesmas di Kabupaten Bengkalis yang diambil secara random berdasarkan cluster. Cluster random sampling Adalah teknik pengambilan sample dengan membagi populasi menjadi kelompok – kelompok cluster yang bersifat geografis, daerah kemudian memilih beberapa cluster secara acak untuk dijadikan sample yang cocok digunakan untuk populasi yang besar dan tersebar luas serta sumber daya terbatas.

Sample diambil secara acak berdasarkan cluster sample masing-masing diambil di empat Puskesmas. Kuesioner tersebut disebarikan kepada responden yang terdiri dari tenaga kesehatan perempuan yang bekerja di 4 Puskesmas di Kabupaten Bengkalis.

Puskesmas yang dipilih secara acak berdasarkan cluster sampling adalah, Puskesmas Bengkalis, Puskesmas Tanjung Medang, Puskesmas Balai Makam, dan Puskesmas Duri Kota. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui hasil penelitian dari setiap cluster Puskesmas di Kabupaten Bengkalis, cluster sampling ini juga bisa menyederhanakan dan membuat proses pengumpulan data menjadi lebih efisien untuk populasi yang besar dan tersebar secara geografi.

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan teknik questioner melalui google form terhadap petugas kesehatan Perempuan di empat Puskesmas Kabupaten Bengkalis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun alasan penggunaan analisis SEM-PLS adalah karena dalam penelitian ini “... adanya variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*unobservable variable*) menyebabkan variabel tersebut harus diukur melalui serangkaian item pertanyaan. (Abdillah et al., 2016, p. 129). Analisis pada SEM-PLS terdiri dari beberapa tahap. *Pertama* Uji Kecocokan model yang bertujuan untuk menentukan apakah model yang dibangun dalam penelitian ini baik (Wetzels, Odekerken-Schroder7 Van Open,2009),

Tabel 1 Kriteria Model Fit dan Quality Indices

Kriteria Model <i>Fit</i> dan <i>Quality Indices</i>	Rule of thumb
Quality indices criteria	
Average path coefficient (APC)	p-value < 0,05
Average R-squared (ARS)	p-value < 0,05
Average block VIF (AVIF)	< 3,3
Tenenhaus Gof (GoF)	> 0,10 (small effect size) > 0,10 (small effect size), and > 0,25 (medium effect size), and > 0,36 (large effect size)
Q-squared (Q ²) coefficient	> (acceptable predictive model)

Sumber: Anita et al. (2021)

Selanjutnya pada tahap kedua, penelitian ini menganalisis model pengukuran dengan cara memvalidasi

skala pengukuran dari setiap variabel (Chin, 2010). Validasi pada skala pengukuran setiap variabel yaitu uji

validitas diskriminan, validitas Hopkins, & Kuppelwieser, 2014).
konvergen, dan reliabilitas (Hair, Starstedt,

Tabel 2 Kriteria Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Konvergen	Average Variance Extracted (AVE)	> 0,50
Validitas Diskriminan	Akar kuadrat AVE dan korelasi antar variabel laten	Akar kuadrat AVE > korelasi antar variabel laten
Realibilitas	Cronbach's alpha	> 0,70
	Composite reliability	> 0,70

Sumber : Abdillah et al. (2016)

Uji validitas (baik konvergen maupun diskriminan) dilakukan "... untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dapat dengan tepat mencerminkan konsep yang dimaksud, mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (tujuan yang diinginkan). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pengukuran mengukur secara

valid konsep yang diuji dalam model penelitian" (Abdillah et al., 2016, p. 129). Sementara itu, uji realibilitas dilakukan "... untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur (item pertanyaan dalam instrumen variabel penelitian) dalam menilai suatu konsep..." (Abdillah et al., 2016, p. 129).

Tabel 3 Kriteria Uji CMV dan Uji Hipotesis

Uji	Rule of Thumb
"Common Method Variance" (CMV)	VIF \leq 3,3
Hipotesis	$p < 0,10$; $p < 0,05$; $p < 0,01$

Sumber: Anita et al. (2021)

Tahap yang ketiga, penelitian ini memperhatikan pengujian "*common method variance*" untuk mengevaluasi apakah data yang dikumpulkan memiliki masalah "*common method bias*" (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Di tahap akhir, penelitian ini melakukan analisis model struktural untuk menguji semua hipotesis yang telah diajukan.

Dukungan Pimpinan merujuk pada sejauh mana pimpinan atau atasan menunjukkan perhatian, bimbingan,

pengakuan, serta membantu bawahannya dalam menjalankan tugasnya dan menyeimbangkan kebutuhan kerja dan pribadi (Meyer & Allen, 1991). Dukungan Pimpinan diukur menggunakan 8 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986), diukur melalui skala likert dengan 7 poin mulai dari 1 ("sangat tidak setuju") hingga 7 ("sangat setuju"). Tabel 4.1 menunjukkan sebuah statistik deskriptif mengenai variabel Dukungan Pimpinan.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Dukungan Pimpinan

No	Item Pertanyaan	M	M1
1	Supervisor/pemimpin menghargai usaha saya dengan baik.	4.74	4,67
2	Supervisor/pemimpin kurang pandai menghargai kerja keras yang saya lakukan.	4.65	
3	Supervisor/pemimpin tidak akan peduli dengan keluhan apapun dari saya.	4.69	
4	Supervisor/pemimpin sangat peduli dengan kesejahteraan saya.	4.70	

5	Jika pun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, supervisor tetap tidak menghiraukan usaha saya.	4.60
6	Supervisor/pemimpin peduli dengan kepuasan kerja saya.	4.65
7	Supervisor/pemimpin menunjukkan perhatian yang sangat sedikit kepada saya.	4.66
8	Supervisor/pemimpin bangga dengan prestasi kerja saya	4.70

Item ketujuh menyatakan, “Supervisor/pemimpin menunjukkan perhatian yang sangat sedikit kepada saya.” Nilai rata-rata (M) sebesar 4,66 menunjukkan adanya persepsi bahwa perhatian supervisor dinilai belum sepenuhnya optimal, meskipun kecenderungan skor tetap berada pada kategori tinggi.

Item kedelapan, “Supervisor/pemimpin bangga dengan prestasi kerja saya,” memperoleh nilai rata-rata (M) sebesar 4,70. Nilai tersebut mencerminkan penilaian positif responden terhadap kebanggaan supervisor atas prestasi yang dicapai pegawai.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata total (M1) variabel Dukungan Pimpinan adalah 4,67. Nilai ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap dukungan yang diberikan supervisor berada pada

kategori agak tinggi, yang berarti pegawai menilai bahwa supervisor secara umum menunjukkan perhatian, kepedulian, dan pengakuan terhadap usaha serta kinerja mereka.

Komitmen Afektif

Komitmen Afektif dapat didefinisikan sebagai seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi ingin tetap bersama organisasi karena merasa terhubung secara emosional, bukan hanya karena kebutuhan atau tekanan (Meyer & Allen, 1993).

Variabel ini diukur melalui 6 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1993) melalui skala likert dengan 7 poin mulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) hingga 7 (“sangat setuju”). Tabel 4.2 menunjukkan sebuah statistik deskriptif mengenai variabel Komitmen Afektif.

Tabel 5 Statistik Deskriptif Komitmen Afektif

No	Item Pertanyaan	M	M1
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di puskesmas ini.	4.54	4,57
2	Saya merasa masalah puskesmas ini adalah masalah saya juga.	4.57	
3	Saya tidak mempunyai "rasa memiliki" yang kuat terhadap puskesmas tempat saya bekerja.	4.59	
4	Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan puskesmas ini.	4.58	
5	Saya tidak merasa menjadi "bagian dari keluarga" di puskesmas saya bekerja.	4.55	
6	Puskesmas ini sangat berarti bagi saya	4.63	

Keterangan: n(sampel=184), M = rata-rata item pertanyaan), M1 = rata-rata pervariabel

Work Life Balance. Maka selanjutnya Variabel ini dievaluasi melalui item-item pertanyaan yang telah dibuat oleh Zhang & Bartol (2010), Callero (1985), Farmer et al. (2003),

Zheng et al. (2021) dalam Bahasa asli yaitu Bahasa Inggris. Item-item pertanyaan tersebut akan diterjemahkan ke Bahasa Indonesia dengan menggunakan teknik “translation-back procedure” (Brislin, 1970, 1980). Skala ini terdiri dari 9 item pertanyaan yang diukur menggunakan skala Likert dengan

7 poin, dimulai dari 1 (“sangat tidak setuju”) hingga 7 (“sangat setuju”). Skor tinggi (7) menunjukkan bahwa tingkat *Work Life Balance* yang dimiliki responden sangat tinggi, sementara skor rendah (1) menunjukkan bahwa tingkat

Work Life Balance yang dimiliki responden sangat rendah. Tabel 4.8 menunjukkan sebuah statistik deskriptif mengenai variabel dari *Work Life Balance*.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Work Life Balance

No	Item Pertanyaan	M	M1
1	Saya mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga saya	4.56	4,57
2	Saya merasa puas dengan keseimbangan yang saya rasakan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.	4.57	
3	Saya dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga sehingga pekerjaan tidak mengganggu urusan keluarga dan begitu sebaliknya.	4.61	
4	Saya merasa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga saya berada pada tingkat yang tinggi (sangat seimbang).	4.55	

Keterangan: n(sampel=184), M = rata-rata item pertanyaan, M1 = rata-rata pervariabel

Item pertama berbunyi, “*Saya mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga saya.*” Nilai rata-rata (M) sebesar 4,56, menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap kemampuan mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Item kedua menyatakan, “*Saya merasa puas dengan keseimbangan yang saya rasakan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.*” Nilai rata-rata sebesar 4,57 mencerminkan tingkat kepuasan responden yang cukup tinggi terhadap keseimbangan tersebut.

Item ketiga, “*Saya dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga sehingga pekerjaan tidak mengganggu urusan keluarga dan begitu sebaliknya,*” memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,61. Nilai ini menunjukkan bahwa responden merasa mampu mengelola kedua aspek tersebut secara efektif.

Hasil pengujian common method variance (CMV)

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada waktu yang bersamaan

dan berasal dari sumber yang sama, sehingga berpotensi menimbulkan common method variance (CMV) (Podsakoff et al., 2003, 2012). Untuk meminimalkan kemungkinan bias metode umum, penelitian ini menggunakan pendekatan full collinearity variance inflation factors (VIFs) sebagai metode evaluasi terhadap adanya CMV (Kock, 2015). Tabel 4.4 menyajikan hasil pengujian full collinearity VIFs tersebut.

Tabel 7 Hasil Pengujian Full Collinearity VIFs

Dukungan Pimpinan (DP)	Komitmen Afektif (KA)	Work Life Balance (WLB)
2,342	2,606	2,276

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.2.1.1, seluruh variabel menunjukkan nilai full collinearity VIF yang berada di bawah batas 3,3. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian tidak mengandung potensi common method variance (CMV) (Kock, 2015).

Hasil Pengujian Model Fit and Quality Indices

Tabel 4.11 menunjukkan hasil

pengujian model *fit and quality indices* dalam analisis PLS pada penelitian ini, mencakup *average R-square (ARS)*,

average path coefficient (APC), serta *average variance inflation factor (AVIF)*.

Tabel 8 Hasil Pengujian Model *Fit and Quality Indices*

Kriteria Quality Indices	Nilai	Rule of Thumb
Average path coefficient (APC)	0,514 (0,001)	p-value<0,05
Average R-squared (ARS)	0,565 (0,001)	p-value<0,05
Average block VIF (AVIF)	2,744	<3,3
Tehenhaus Gof (GoF)	0,679	> 0,10 (small effect size), ≥ 0,25 (medium effect size), and > 0,36 (large effect size)
Q-Squared (Q ²): KA	0,552	> 0
Q-Squared (Q ²): WLB	0,573	> 0

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil evaluasi indeks kualitas model menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan yang direkomendasikan dalam analisis PLS-SEM. Nilai Average Path Coefficient (APC) sebesar 0,514 dengan signifikansi $p = 0,001$ mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel dalam model bersifat signifikan secara statistik. Nilai Average R-squared (ARS) sebesar 0,565 dengan $p = 0,001$ juga memperlihatkan bahwa kemampuan prediktif variabel-variabel endogen berada pada tingkat yang dapat diterima. Nilai Average Block VIF (AVIF) sebesar 2,744, yang berada di bawah batas maksimum 3,3, menunjukkan bahwa model bebas dari masalah multikolinearitas antarkonstruk, sehingga tidak terdapat indikasi redundansi antarvariabel. Evaluasi Goodness of Fit (GoF) menghasilkan nilai 0,679, yang melampaui ambang 0,36 dan termasuk dalam kategori large effect size. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang kuat, baik pada model struktural (inner model) maupun model pengukuran (outer model). Hasil pengujian Q-Squared (Q²) pada masing-masing variabel endogen memperlihatkan nilai 0,552 untuk Komitmen Afektif (KA) dan 0,573 untuk Work Life Balance (WLB). Seluruh nilai Q² berada di atas nol, yang mengindikasikan bahwa model memiliki

kemampuan prediksi yang baik terhadap variabel-variabel tersebut.

Validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk mampu saling berkorelasi dan mengukur konsep yang sama. Pengujian validitas konvergen dalam WarpPLS dilakukan melalui nilai outer loading dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

Analisis outer loading bertujuan untuk menilai kontribusi masing-masing indikator dalam merepresentasikan konstruk laten. Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$. Berikut adalah hasil uji *outer loading* dalam penelitian ini:

Tabel 9 Outer Loading

Indikator	Nilai Outer Loading	P VALUE
DP1	0.897	<0.001
DP2	0.904	<0.001
DP3	0.864	<0.001
DP4	0.856	<0.001
DP5	0.909	<0.001
DP6	0.884	<0.001
DP7	0.870	<0.001
DP8	0.866	<0.001
KA1	0.902	<0.001
KA2	0.883	<0.001
KA3	0.888	<0.001
KA4	0.888	<0.001

KA5	0.891	<0.001
KA6	0.890	<0.001
WLB1	0.927	<0.001
WLB2	0.928	<0.001
WLB3	0.949	<0.001
WLB4	0.946	<0.001

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil pengujian *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading di atas batas minimum 0,70. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstraknya secara memadai.

Pengujian selanjutnya adalah AVE yang dilakukan untuk mengukur seberapa besar varian indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE $\geq 0,50$, yang berarti lebih dari separuh varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Berikut adalah hasil pengujian AVE pada penelitian ini:

Tabel 10 Statistik Deskriptif Dukungan Pimpinan

Indikator	DP	KA	WLB
Avg. var. extrac. (AVE)	0.777	0.793	0.880

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Nilai AVE untuk semua variabel tercatat melebihi batas minimal 0,50. Hal ini berarti bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten masing-masing variabel. Dengan demikian, validitas konvergen telah terpenuhi.

Analisis Data Penelitian

Level Analisis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam

penelitian ini menggunakan “Structural Equation Modeling-Partial Least Square” SEM-PLS melalui software Warp PLS Versi 4.0. PLS Merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan evaluasi terhadap model pengukuran sekaligus model structural. Salah satu penggunaan analisis (SEM) dalam suatu penelitian adalah terdapatnya variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (unobserved variable) sehingga variabel tersebut diukur menggunakan indikator (Abdillah, 2020; Wibowo, 2014).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equating Modeling* (SEM) dengan pendekatan berbasis varians, atau *component-based structural equation modelling*. Ghazali Latan (2015) menyatakan bahwa tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan atau membangun teori (fokus pada prediksi). Metode PLS dianggap sebagai teknik analisis yang efektif karena tidak memerlukan data dengan skala pengukuran tertentu dan dapat diterapkan pada sampel yang kecil (Ghozali, 2011).

Adapun alasan penggunaan analisis SEM-PLS adalah karena dalam penelitian ini “... adanya variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*unobserved variable*) menyebabkan variabel tersebut harus diukur melalui serangkaian item pertanyaan. (Abdillah et al., 2016, p. 129).

Analisis pada SEM-PLS terdiri dari beberapa tahap. *Pertama* Uji Kecocokan model yang bertujuan untuk menentukan apakah model yang dibangun dalam penelitian ini baik (Wetzels, Odekerken-Schroder7 Van Open,2009).

Tabel 11 Kriteria Model Fit dan Quality Indices

Quality indices criteria	Rule of thumb
Average path coefficient (APC)	p-value < 0,05
Average R-squared (ARS)	p-value < 0,05
Average block VIF (AVIF)	< 3,3
Tenenhaus Gof (GoF)	> 0,10 (small effect size) > 0,10 (small effect size),

	and > 0,25 (medium effect size), and > 0,36 (large effect size)
Q-squared (Q ²) coefficient	> (acceptable predictive model)

Sumber: Anita et al. (2021)

Selanjutnya pada tahap kedua, penelitian ini menganalisis model pengukuran dengan cara memvalidasi skala pengukuran dari setiap variabel (Chin, 2010). Validasi pada skala pengukuran setiap variabel yaitu uji validitas diskriminan, validitas konvergen, dan reliabilitas (Hair, Starstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014).

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif, komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap work-life balance, dukungan pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap work-life balance dan work-life balance memediasi dukungan pemimpin terhadap komitmen afektif petugas kesehatan di Kabupaten Bengkalis. Dengan menggunakan kerangka Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dan karyawan bersifat timbal balik, penelitian ini memberikan kontribusi literatur pengaruh dukungan pemimpin terhadap komitmen afektif tenaga kesehatan perempuan, penelitian ini mengidentifikasi Work-Life Balance sebagai mediator. Hanya sedikit penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi pengaruh dukungan pemimpin terhadap komitmen afektif tenaga kesehatan perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, et al (2024). "Altruistic Leader In Escalating Organization Members, Work-Family Balance. DOI : 10.1177/01672533241290899.

Abdul Gani Ganai, (2020). "Impact of work-life balance on organizational

commitment of women" health-care workers: Structural modeling approach International Journal of Organizational Analysis ·DOI: 10.1108/IJOA-07-2019-1820

Antonio & Sutanto (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di CV Supratex.

Almazrouei, et al., (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia. Vol. 6

Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Kepuasan Kerja And Turnover Intention: A Moderated Mediated Model. *Organizacija*, 52(4)

Alkhateri, A. S., Abuelhassan, A. E., Khalifa, G. S. A., Nusari, M., & Ameen, A. (2018). The Impact Of Perceived Dukungan Supervisor On Employees Turnover Intention: The Mediating Role Of Kepuasan Kerja And Affective Organizational Commitment. *International Business Management*, 12(7), 477–492.

Azeem, S.M. and Akhtar, N. (2014), "The influence of WLB and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees", *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 4 No. 2, p. 18

Allen, T. D., et al. (2013). "Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: A Review of the Literature." *Journal of Family Issues*.

Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The effect of

- transformational leadership on organizational commitment and work performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), ... <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
Jurnal UGM
- Banu, R.A. and Duraipandian, K. (2014), "Development of instrument to measure WLB of IT professionals in Chennai", *International Journal of Management*, Vol. 5 No. 11, pp. 21-33.
- Bak, H. U. (2020). Supervisor feedback and innovative work behavior: The mediating roles of trust in supervisor and affective commitment. *Frontiers in Psychology*, 11, 559160. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.559160> Frontiers
- Britton, K. & Tesser, A. (1991). "Effects of Time Management Practices on College Students' Stress and Performance." *Journal of Educational Psychology*.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). "Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis." *Psychological Bulletin*.
- Eisenberger, R., Armeli, S., & Rexwinkel, B. (2001). Can the promise of reward increase creativity? *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(4), 728-741.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *The Psychology of Workplace Technology*, 1(1), 1-23.
- Hammer, L. B., et al. (2009). "The Effects of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Turnover Intentions." *Journal of Family Issues*.
- Hom, P.W., Lee, T.W., Shaw, J.D., & Klein, H.J. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545.
- Homburg, C., Müller, M., & Klarmann, M. (2009). When does salespeople's customer orientation lead to customer satisfaction? *Journal of Marketing*, 73(4), 24-37.
- Isthofaina, A., & Udin, U. (2020). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on affective commitment and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401-411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.v07.no10.401> ResearchGate
- Kahn, J. R., et al. (2021). Work-life balance and the impact on organizational commitment among healthcare professionals. *Journal of Health Management*, 23(2), 145-160.
- Kahn, R. L., et al. (2018). "Work-Life Balance and Organizational Commitment." *Journal of Health and Social Behavior*.
- Kossek, E. E., et al. (2012). "Work-life flexibility: A key to organizational success." *Organizational Dynamics*.
- McGowan, B., et al. (2017). "The Impact of Work-Related Stress on Health Care Workers." *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*.
- Mengistu, A., & colleagues. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23, <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3> BioMed Central
- Poulose, S. (2017), "Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector", *Journal*