

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *Supervisor Support*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh usia, *gender*, pendidikan, dan status pernikahan pada karyawan *IT*. Dengan merujuk pada teori dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dari November hingga Desember 2020 pada beberapa perusahaan sektor *IT* di kota Tangerang dan Jakarta. Respondennya adalah karyawan *IT* yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling* dengan kategori *non-managerial level*. Penelitian ini menggunakan metode *PLS-SEM*. Hasil penelitian membuktikan bahwa *SS*, *WLB*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional seluruhnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *IT*. Sedangkan hasil moderasi dalam penelitian ini secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan signifikan antara kelompok usia, *gender*, pendidikan, dan status pernikahan dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan *IT*. Implikasi manajerial yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan *IT* adalah dengan mengubah budaya internal perusahaan menjadi lebih terbuka, menciptakan atau memperkuat lingkungan kerja yang hangat dan bersifat ‘kekeluargaan’, dan menyelenggarakan suatu program kebersamaan secara rutin. Hal tersebut akan mendorong perubahan positif bagi karyawan dan menjadi keuntungan bagi perusahaan.

**Kata kunci:** *Supervisor Support*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, Faktor Demografi

**ABSTRACT**

*This study aims to explore the effect of Supervisor Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance moderated by age, gender, education, and marital status on IT employees. Refer to the theory and empirical evidence from previous research, we collect the data by distributing online questionnaires from November to December 2020 at some IT sector companies in the cities of Tangerang and Jakarta. The respondents are IT employees who were selected by purposive sampling method with the category non-managerial level. This study uses the PLS-SEM method. The results prove that SS, WLB, job satisfaction, and organizational commitment all have positive effects on IT employee performance. While the moderation results in this study as a whole there are no significant differences between groups of age, gender, education, and marital status with the effect of job satisfaction and organizational commitment on IT employee performance. The important managerial implications for the companies to improve the performance of IT employees are by changing the company's internal culture to be more open, creating or strengthening the warm and 'kinship' work environment, and organize a routine togetherness program. This will encourage positive changes for employees and be a benefit for the company.*

**Keywords:** *Supervisor Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance, Demographic Factors*