

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen

Ulvita Nugraemi¹, Roni Faslah², Sholatia Dalimunthe³

Universitas Negeri Jakarta

ulvitan@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how much influence work-life balance and job satisfaction have on organizational commitment in PT. Karya Adi Kencana Kebumen. The research method used is a survey method using a 5 point Likert Scale. The affordable population in this study amounted to 155 employees with a sample size 112 employee. The sampling technique used purposive sampling technique. The data analysis technique used is multiple regression to answer the research hypothesis data processing using the SPSS version 26.0 program. Data analysis techniques used (1) analysis requirement test consisting of normality and linearity test (2) classical assumption test and heteroscedasticity test (3) multiple linear regression test (4) hypothesis testing consisting of F test and t test (5) coefficient of determination analysis. The results showed that there was a simultaneous influence of work-life balance and job satisfaction on organizational commitment by 42,7%.

Keyword : *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei menggunakan skala *Likert* 5 poin. Populasi terjangkau dalam penelitian ini berjumlah 155 karyawan dengan jumlah sampel 112 karyawan. Teknik pengampilan sampel menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26.0. Teknik analisis data yang digunakan (1) uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas; (2) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas; (3) uji regresi linear berganda; (4) uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t; (5) analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 42,7%.

Keyword : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir terdapat perubahan kebiasaan dari bekerja di kantor menjadi bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) yang diharapkan dapat meminimalisir persebaran virus covid-19 belakangan ini. *Trend* ini menjadi begitu digemari dan banyak diterapkan oleh perusahaan karena selain menjadi keharusan bagi perusahaan juga dinilai mampu mengurangi biaya operasional perusahaan, begitu juga dari sisi karyawan yang terbagi menjadi dua pendapat yakni antara setuju karena merasa lebih praktis bekerja dari rumah adapula yang merasa terbebani karena sulit untuk memberikan batasan antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah.

Komitmen organisasi dinilai penting karena dapat menggambarkan keterikatan seseorang di dalam organisasi yang nantinya dapat menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi tempat dimana karyawan bekerja. Menurut Janitra (2017) karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, dengan adanya komitmen organisasi diantara karyawan diharapkan dapat membentuk sikap kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal serta dapat menciptakan rasa memiliki organisasi.

Di akhir-akhir ini, dalam kondisi ekonomi yang tidak stabil berimbas pada kondisi perekonomian karyawan. Kebutuhan keluarga yang meningkat, jam kerja yang tidak stabil membuat karyawan mau tidak mau tetap bekerja yang akhirnya menimbulkan konflik dalam diri mereka. Hal inilah yang dapat menyebabkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan pekerjaan tidak ada, mereka bekerja karena terpaksa untuk mencukupi kebutuhan hidup terutama bagi karyawan yang jam kerjanya tidak selalu tepat atau sering lembur tanpa diduga.

PT. Karya Adi Kencana Kebumen merupakan salah satu perusahaan kontraktor dan alat berat terbesar di Kebumen dengan jumlah karyawan sebanyak 155 orang. Dimana perusahaan jasa konstruksi merupakan perusahaan yang menghasilkan sarana dan prasarana fisik. Dengan pangsa pasar nasional ini, maka kompetensi sumber daya manusia pada perusahaan ini dituntut untuk memiliki kualitas kerja yang optimal.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen

Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
Engginer arsitek dan perencanaan	15	11
Adm. Proyek	18	15
Kepegawaian & Adm. Umum	25	19

Div. Gedung	20	13
Adm. Teknik Sipil & SDA	22	19
Div. Jalan & JBT	25	18
Div. Transportasi	30	19
Jumlah	155	112

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Tabel 1 menjelaskan jumlah karyawan di PT. Karya Adi Kencana Kebumen yang terbagi menjadi beberapa bagian. Mereka bekerja selama 6 hari dalam seminggu dan lembur untuk waktu tertentu ketika dibutuhkan.

Setiap perusahaan mempunyai kebijakan masing-masing dalam mengatur jam kerja karyawannya, dan setiap karyawan mempunyai kepentingan berbeda-beda setiap individu. Perusahaan dapat menuntut setiap karyawannya untuk bekerja maksimal dalam mencapai tujuan, akan tetapi bukan berarti perusahaan dapat melalaikan hak karyawan untuk mengorbankan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang merasa kehidupannya tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa tidak nyaman dan memilih pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu keseimbangan kehidupan kerja sangat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan.

Seperti yang kita ketahui bahwa keadaan dan kondisi saat ini mengharuskan para karyawan untuk bekerja dari rumah atau disebut *work from home* (WFH). Kebanyakan dari karyawan mengeluhkan hal ini karena dengan bekerja dari rumah menyebabkan karyawan kelelahan dalam pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Nuri Purwito Adi, MSc sebagai dokter spesialis okupasi bahwa "WFH seperti tidak ada batas jam kerja, kemarin yang bilang dengan saya jam tiga pagi masih dikontak untuk masalah pekerjaan, mereka merasa kelelahan seperti *overwork*". Menurutnya beberapa survei menunjukkan jika WFH berpotensi meningkatkan risiko masalah psikososial karena batasan waktu kerja yang tidak jelas [*Liputan6.com*, tanggal 17 Agustus 2020].

Menyeimbangkan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang efektif untuk menciptakan komitmen organisasi. Kehidupan yang hanya berfokus pada pekerjaan saja tanpa memedulikan kehidupan pribadi tentu saja akan menimbulkan kejenuhan bagi karyawan yang nantinya dapat mengurangi rasa kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dinilai dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Setiap individu mempunyai nilai kepuasan kerja berbeda yang berfungsi sebagai tolak ukur pencapaian diri dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mencapai kepuasan kerja di dalam perusahaan, tentunya akan bekerja lebih baik dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, ketika perusahaan memberikan perhatian kepada karyawannya maka kebutuhan dasar

karyawannya yakni rasa nyaman terpenuhi dan akan mendorong timbulnya loyalitas karyawan bahkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi pertimbangan utama para karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan dalam bekerja harus dapat menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum sesudah bekerja. Dengan adanya keseimbangan waktu antara bekerja dan waktu diluar bekerja akan membuat para karyawan tetap ingin berada dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Soomro & Breitenecker (2017:130) "*work life balance is a balance between two completely different role that an individual performs, that is, work and family roles, which brings satisfaction to the life of the holder of the roles*". Artinya, keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan antara dua peran yang sama sekali berbeda yang dilakukan oleh seseorang yaitu peran pekerjaan dan keluarga, yang membawa kepuasan bagi kehidupan pemegang peran. Karenakeseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan penetapan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka hal inilah yang menyebabkan keseimbangan kehidupan kerja sering dikaji. Selain itu menurut Anugrah & Priyambodo (2021:343) keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang dimiliki seseorang, misalnya memiliki waktu lebih untuk bersantai, mempunyai hubungan yang baik dengan teman kerjanya. Menurut Akter et al., (2019:2) "*work life balance is about having a good fit between professional roles and other peronal activitiesthat are crucial to people like leisure and personal activities, family responsibilities, community roles and recreation*". Artinya, mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yaitu tentang mendapatkan kesesuaian yang baik dalam peran sebagai profesional dan kegiatan personal yang dianggap penting oleh seseorang yakni seperti rekreasi, kegiatan pribadi, kegiatan sosial, tanggung jawab keluarga dan kegiatan lainnya. Dari ketiga teori diatas dapat disintesiskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan seimbang antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan.

Menurut Greenhaus dalam (Hafid, 2017:54) disebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator yakni (1) keseimbangan waktu (2) keseimbangan peran/keterlibatan (3) keseimbangan kepuasan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada umumnya bisa didefinisikan sebagai ukuran dalam pemenuhan nilai-nilai pekerjaan seseorang yang dirasakan. Akan tetapi bagi organisasi sendiri, kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai salah satu

indikator untuk mengetahui sejauh mana organisasi memberikan umpan balik kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Ardiani (2017:60) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Heriyanti & Zayanti (2021:269) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan nyaman yang meliputi senang atau tidak senang dengan pekerjaannya, dan diekspresikan dalam bentuk perilaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:202) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Beberapa teori diatas, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Bahri & Nisa (2017:13–15) menyebutkan bahwa indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja yaitu: tugas pekerjaan yang aktual, kesempatan belajar, kesempatan bertanggung jawab, gaya memimpin atasan, peluang promosi, sistem penggajian, keadilan gaji, serta dukungan dan perhatian dari rekan kerja. Sedangkan menurut Bulan et al., (2018:161) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yaitu: tugas, kesempatan belajar dan tanggung jawab, gaya memimpin atasan, sistem penggajian, keadilan penggajian, peluang promosi, dan dukungan antar rekan kerja

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai tingkatan yang menunjukkan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keinginannya untuk terus berkontribusi aktif dalam perusahaan. Saputri & Helmy (2021:937) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret dilihat dari seberapa jauh karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Latupapua et al., (2021:54) komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan tingginya loyalitas anggota organisasi terhadap organisasinya dan juga proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Sedangkan menurut Utari & Heryanda (2021:2) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dimana anggota dapat memusatkan perhatiannya pada organisasi melalui keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Dari ketiga teori tersebut dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap karyawan terhadap organisasi yang melibatkan loyalitas dan perhatiannya serta memiliki kemauan untuk fokus terhadap tujuan organisasi.

Menurut Budi et al., (2019:160) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yakni : (1) identifikasi dengan tujuan organisasi (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi (3) perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Ngalimun et al., (2022:66) menjelaskan komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi yang ditandai dengan tiga parameter utama terkait sikap individu yakni identifikasi-internalisasi tujuan dan nilai organisasi, keterlibatan-aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bentuk perannya, dan kesetiaan – rasa memiliki terhadap organisasi.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Rini & Indrawati (2019:2) keseimbangan kehidupan kerja yang positif dapat menyebabkan peningkatan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi ketidakhadiran. Dengan kondisi tempat kerja yang menerapkan *work-life balance*, karyawan akan merasa terikat dengan organisasi kemudian mendorongnya untuk bekerja keras, dan yang terpenting karyawan ingin tetap berada dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya.

Dari uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan :

H₁ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Disisi lain kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pendapat ini didukung oleh beberapa ahli yang menyatakan hal serupa. Diantaranya Mathis & Jackson (2010:158) yang menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Begitu juga dengan pendapat Saputra & Sriathi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional.

Dari uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan :

H₂ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan

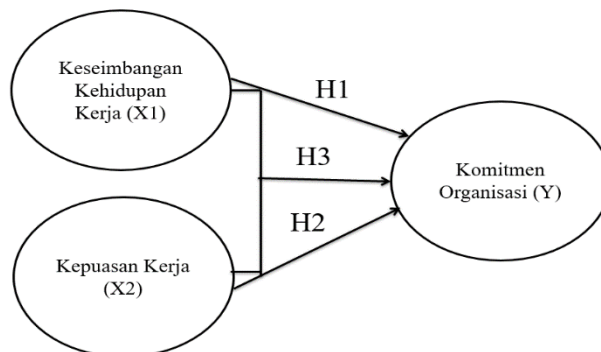
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kemudian disisi lain dapat dilihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hal ini di dukung oleh penjelasan beberapa ahli yang mengatakan hal serupa. Menurut Azeem & Akhtar (2014:22) "*In the light current and previous findings, that work life balance and job satisfaction enhancing organizational commitment among healthcare*". Artinya dalam penelitian sebelumnya, keseimbangan dan kepuasan kerja penting untuk mengembangkan dan meningkatkan komitmen organisasi diantara petugas pelayanan kesehatan.

Menurut Ramadhan & Marinda (2019:218) mengatakan bahwa tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja mengakibatkan tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan kondisi tempat kerja yang menerapkan *work life balance*, karyawan akan merasa terikat dengan organisasi kemudian mendorongnya untuk bekerja keras dan yang terpenting karyawan ingin tetap berada dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya. Menyatakan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan atau instansi harus memperhatikan lebih dalam memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan mencapai tingkat yang lebih tinggi dari komitmen organisasi yaitu bukan hanya ingin tetap tinggal tetapi mempunyai rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan :

H₃ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.



Gambar 1. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google formulir. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen dengan jumlah sampel sebanyak 112 orang dari berbagai departemen/bagian. Dalam pengambilan sampel penelitian ini, Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:217) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berbagai pertimbangan tertentu. Satu karakteristik subyek dalam penelitian ini adalah telah bekerja di perusahaan minimal selama 2 tahun atau lebih. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda dengan uji signifikansi koefisien pengujian *Goodness of Fit* (uji F) yang digunakan untuk menguji model persamaan struktural tersebut memiliki kesesuaian dengan data yang diambil atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Alat hitung yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS versi 26.0.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistic deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan dari jawaban responden atas kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari dua variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel bebas yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)
2. Variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y)

Untuk membuktikan hipotesis yang telah disebutkan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan uji hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial, yaitu sesbagai berikut:

HASIL DAN DISKUSI

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan analisis normal probability plot. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah jika signifikansi $> 0,05$, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
N	112	112	112
Asymp. Sig. (2-tailed)	.166 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar $0,166 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel keseimbangan kehidupan kerja berdistribusi normal. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel kepuasan kerja berdistribusi normal. Nilai signifikansi variabel komitmen organisasi yaitu sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel komitmen organisasi berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa semua data tersebut berdistribusi dengan normal, hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi ketiga variabel yang lebih dari $0,05$.

Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketiga variabel, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (Y) memiliki hubungan yang linear atau tidak, secara signifikan.

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas X1 dan Y
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi* Keseimbang an Kehidupan Kerja	Between	(Combined)	1432.048	22	65.093	2.359	.002
	Groups	Linearity	768.663	1	768.663	27.858	.000
		Deviation from Linearity	663.385	21	31.590	1.145	.320
	Within Groups		2455.667	89	27.592		
	Total		3887.714	111			

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Lineariti untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y) memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas X2 dan Y

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi *	Between Groups	(Combined)	2121.028	29	73.139	3.395	.000
		Linearity	1441.012	1	1441.012	66.884	.000
		Deviation from Linearity	680.016	28	24.286	1.127	.330
Kepuasan Kerja	Within Groups		1766.687	82	21.545		
Total			3887.714	111			

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Lineariti untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*), yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.242	5.810		1.935	.056	
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.265	.081	.255	3.261	.001	.864 1.158
	Kepuasan Kerja	.380	.058	.515	6.596	.000	.864 1.158

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebesar $0,5864 > 0,1$ serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar $1,158 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik memiliki syarat tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterodekastisitas

Correlations

			Unstanda rdized Residual	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kepuas an Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.042	.017
		Sig. (2-tailed)	.	.663	.860
		N	112	112	112
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Correlation Coefficient	.042	1.000	.375**
		Sig. (2-tailed)	.663	.	.000
		N	112	112	112
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.017	.375**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.860	.000	.
		N	112	112	112

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

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) sebesar $0,663 > 0,05$ dan signifikansi Kepuasan Kerja (X2) sebesar $0,860 > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi di dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ditunjukkan untuk mengetahui arah hubung antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.242	5.810		1.935	.056
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.265	.081	.255	3.261	.001
	Kepuasan Kerja	.380	.058	.515	6.596	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1658.528	2	829.264	40.548	.000 ^b

Residual	2229.186	109	20.451
Total	3887.714	111	

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 40,548. Nilai Ftabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 0,05 df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1=2$ dan $df 2 = m - k - 1$ (n merupakan jumlah dan k merupakan jumlah variabel bebas) atau $112 - 2 - 1 = 109$. Didapatkan nilai Ftabel sebesar 3,08. Hal tersebut berarti bahwa Fhitung $40,548 > Ftabel 3,08$ maka dapat disimpulkan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (independent) secara parsial (sendiri) terhadap variabel terikat (dependent).

Tabel 8. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.242	5.810		1.935	.056
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.265	.081	.255	3.261	.001
	Kepuasan Kerja	.380	.058	.515	6.596	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Didapatkan nilai t-tabel sebesar 1,98197, sehingga dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $3,261 > \text{nilai t-tabel sebesar } 1,98197$, sehingga hipotesis Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan

Kehidupan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Didapatkan nilai t-tabel sebesar 1,98197, sehingga dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 6,596 > nilai t-tabel sebesar 1,98197, sehingga hipotesis Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh 15 variabel independen (X) terhadap 15 variabel dependen (Y) secara serentak.

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.416	4.522

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan output tabel model summary diatas, dapat diketahui bahwa nilai R square (R²) atau pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar 0,427. Yang berarti besarnya persentase sumbangan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) untuk menjelaskan variabel Komitmen Organisasi (Y) secara simultan atau bersama-sama adalah sebesar 42,7%, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisi dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y), dapat dilihat dari t hitung > t tabel . Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen

- organisasinya. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan rendah atau menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y), dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan rendah atau menurun.
 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y), dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin tinggi tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi.

Kemudian, berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis penelitian diatas maka saran yang dapat diberikan adalah karyawan harus tegas untuk memberikan Batasan-batasan dalam pekerjaannya dan berani menyatakan keberatan apabila dirasa mengganggu kehidupan pribadi. Penghargaan dari pihak perusahaan juga penting demi terwujudnya kepuasan kerja dari karyawan atas hasil pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akter, A., Hossen, M. A., & Islam, M. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers :Evidence From Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 07(04).
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. In *Buku Abstrak Seminar Nasional "Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental dalam Penyelesaian Pandemi Covid 19: Tinjauan Multidisipiner"* (Vol. 19, Issue April, pp. 340–349).
- Ardiani, W. (2017). Determinasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Finance di Medan). *Jurnal Ilman*, 5(1), 60–69.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Budi, E. S., Surati, & Wahyulina, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Layanan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Sopir PT. Lombok Taksi. *Jurnal Master Manajemen*, 8, 157–168.
- Bulan, S., Chandra, T., & Komara, A. H. (2018). The Effect Of Leadership Styles, Motivation, And Commitment On Work Satisfaction And Primary Teachers Performance In Rimba Sub-District Of Rokan Hilir. *KURS*, 3(4), 156–170.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Study & Management Research*, XIV(3), 52–61.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 267–277.
- Janitra, W. A. (2017). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis Terhadap internal Whistleblowing. *JOM Fekon*, 4.
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Jurnal Manis*, 5.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2010). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. In *Harvard Business Review* (13th ed., Vol. 13, Issue January 2019). South-western cengage learning.

- <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>
- Nasihudin Al Ansori, A. (2020, August). Tak Ada Batasan Jam Kerja Selama WFH Bisa Picu Masalah Kesehatan Pekerja. *Liputan6.Com*, 1.
- Ngalimun, Muhajid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of work-life balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2, 60–74.
- Rini, K. G. G. P., & Indrawati, 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.
- Saputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, a a A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628–4656.
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS Di Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi , Usaha Kecil dan Menengah K. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(5), 933–959.
- Soomro, A. A., & Breiteneker, R. J. (2017). Relation of work-life balance , work-family conflict , and family-work conflict with the employee role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.