

## ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Juita<sup>1</sup>  
Acep Samsudin<sup>2</sup>  
Deni Muhammad Danial<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Sukabumi  
Email: juitajuy6@gmail.com

### Abstrak

Pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dan dalam hal ini yaitu semua karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi yang berjumlah 59 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien kolerasi berganda, dan uji secara parsial (uji T). Hasil penelitian, menggunakan uji koefisien determinasi dilihat dari nilai (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,222 hal ini diartikan bahwa pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 22,2%, sisanya 77,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dari hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat nilai R sebesar 0,472, menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara *work life balance* dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** *Work Life Balance*; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja.

### Pendahuluan

Dalam dunia kerja dan dalam hal sumber daya manusia, psikologi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Manusia adalah aset penting bagi perusahaan, karena manusia adalah sumber daya yang dinamis dan yang paling dibutuhkan energi serta gagasannya. Salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan adalah kepuasan kerja. Ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, keterlibatan kerja menjadi berkurang, komitmen pada organisasi rendah, suasana sangat negatif, dan serangkaian akibat negatif akan muncul. Karyawan yang tidak puas bisa terlibat dalam kemerosotan psikologi, kemerosotan fisik (ketidakhadiran tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau kelambatan kerja), atau tindakan agresi yang berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi (Mangkunegara, 2014). Sebuah laman berita online menyebutkan survey yang dilakukan oleh Jobstreet.com kepada 17.623 koresponden pada awal bulan Oktober 2014 tentang kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor yakni karyawan mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer (bangga pada pangkat dan jabatan untuk menggerakkan bawahan), *paternalis* (tidak pernah memberikan

kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya) dan *laissez faire* (membiarkan bawahannya bekerja semaunya, jabatan hanya sebagai simbol dan tidak pernah mau tahu). Lebih jauh lagi hal itu juga akan berdampak pada citra perusahaan.. Hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karir. (Rene & Wahyuni, 2018)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dimana perusahaan atau karyawan sendiri dapat menciptakan keseimbangan dalam berkerja, manajemen diri, dan motivasi diri (Rondonuwu, 2018). Agar juga dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik dimana akan tercipta raga dan jiwa yang sehat. Karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan saja, tetapi dapat menciptakan *work life balance*. Survei Jobstreet.com pada bulan September 2014 mengungkapkan bahwa sebesar 85% koresponden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *worklife balance*, bahkan 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya (Jobstreet.com, 2014). Dalam dunia pekerjaan, ketika *work-life balance* tidak diseimbangkan, maka hal itu akan berdampak pada kinerja yang buruk dan kepuasan kerja karyawan yang rendah (Kim, 2014). Namun keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga akan terkait dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kim, 2014). Menurut Koubova & Buchko (2013) bahwa efek dari komitmen peran keluarga pada sikap dan kinerja manajer, ditemukan hubungan positif, dan dinyatakan bahwa seseorang dapat mencapai kinerja yang lebih baik berkat sejumlah besar energi yang dirawat dan diperoleh dari “emosional tenang” yang tinggi tersebut dalam lingkup kegiatan pribadi. Singkatnya, peneliti mengasumsikan bahwa seseorang yang berkinerja baik dalam keluarga dan lingkup pribadi, dimana emosi cenderung lebih umum, mengarah kepada kepuasan yang tinggi untuk kehidupan pribadi yang pada akibatnya memungkinkan individu untuk berkinerja menjadi lebih baik dengan kemungkinan lebih besar dalam promosi dan kemajuan karir.

Kota Sukabumi merupakan kota dengan tingkat kebutuhan keluarga dan tuntutan pekerjaan yang semakin pesat pertumbuhannya. Hal itu berdampak terhadap meningkatnya populasi pencari nafkah, keluarga sebagai tanggung jawab, sehingga antara kehidupan kerja dan kehidupan dalam keluarga terkadang timbul tekanan. Hal itu mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja yang berasal dari diri karyawan terhadap perusahaan seperti yang terjadi pada karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman

kerja seseorang, atau sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Robbins dan Timothy (dalam Ma'ruf, 2016) Armstrong (dalam Nirmalasari, Manajemen, & Maret, 2014) Nelson dan Quick (dalam Ma'ruf, 2016). Menurut Luthans (dalam Ma'ruf, 2016) mengemukakan lima dimensi pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif (kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja), yaitu (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji; (3) kesempatan promosi; (4) pengawasan; (5) rekan kerja.

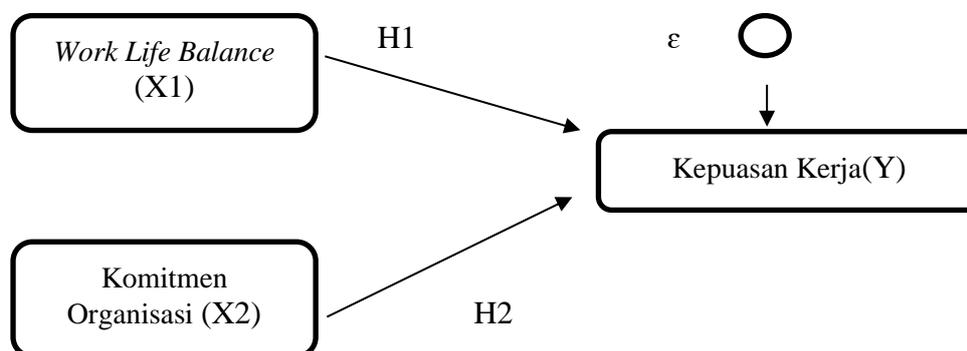
*Work life balance* yakni menjelaskan tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya. Banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain Stephen P. Robins (2012). Ada beberapa dimensi dalam *work life balance* seperti dijelaskan oleh McDonald et al. (dalam Rondonuwu, 2018) yaitu sebagai berikut (1) *time balance* (keseimbangan waktu); (2) *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) ; (3) *satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan). Faktor lain yang mendukung kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi. Yakni keadaan psikologis yang dialami oleh karyawan yang bisa dilihat dari loyalitas, dan bagaimana fokus anggota terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi dapat dikatakan ideal apabila karyawan memiliki pemikiran untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan atau organisasi karena nilai ekonomi yang bisa dikatakan aman ketimbang harus mencari pekerjaan lain yang belum tentu memberikan gaji yang lebih tinggi, sehingga jika ia mengundurkan diri akan menghancurkan keluarganya (Amilin, 2013). Dimensi komitmen organisasi dari Meyer dan Herscovitch (dalam Novelia, Sukhirman, & Hartana, 2013), yaitu (1) *Affective commitment* (2) *Continuance commitment* (3) *Normative commitment*. PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah perusahaan yang bergerak dalam pelayanan teknologi informasi. Dalam visinya yakni "*Be the King of Digital in the Region*", secara tidak langsung PT.Telkom Indonesia menuntut kualitas kerja dari para karyawannya. Namun, ketika hal itu tidak diimbangi dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Maka "*Be the King of Digital in the Region*" hanyalah cita-cita yang tidak akan pernah tercapai.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Witel Sukabumi. Pada tahap observasi awal, peneliti menemukan permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan yakni salah satunya yang paling dominan adalah perusahaan yang tidak memberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi. Hal itu sejalan dengan hasil peninjauan penulis kepada bagian *Human Relation*

*Services* yang menyatakan kesempatan promosi jabatan pada PT. Telkom Witel Sukabumi sangat sulit, bahkan hampir tidak ada. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh salah satu dimensi yang ada pada *work life balance* yakni *satisfaction balance*. Dalam hal ini perusahaan tidak memberikan *reward* atas hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas pekerjaannya yang telah diselesaikan. Penyebab lainnya yaitu motif berprestasi yang merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasi, salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya, kebanggaan pada organisasi dan daya ambisi umum serta adanya keinginan untuk mobilitas ke atas yaitu kenaikan jenjang karir. Namun dalam hal ini perusahaan tidak memberikan kenaikan jenjang karir pada karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

H1 : Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Witel Sukabumi.

H2 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Witel Sukabumi.



*Sumber: Data diolah oleh penulis 2020*

**Gambar 1 Model Penelitian**

Keterangan :

Variabel (X1) = *Work Life Balance*

Variabel (X2) = Komitmen Organisasi

Variabel (Y) = Kepuasan Kerja

$\varepsilon$  = variabel yang tidak diteliti dalam penelitian

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Witel Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi perusahaan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dan dalam hal ini yaitu semua karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi yang berjumlah 59 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien kolerasi, uji secara parsial (uji T).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda sangat bermanfaat untuk meneliti hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.199	2.728		3.739	.000
	Work Life Balance	.142	.109	.171	1.306	.197
	Komitmen Organisasi	.311	.110	.371	2.824	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2020

Dari hasil pengujian regresi linear berganda , maka diperoleh persamaan :

$$Y = 10,199 + 0,142 + 0,311$$

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 <sup>a</sup>	.222	.195	1.90344

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Work Life Balance

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2020

Hasil Tabel 2 menunjukkan besarnya nilai adjusted  $R^2$  yaitu 0,222; maka hal ini menunjukkan 22,2% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu *work life balance* dan komitmen organisasi. Sementara 77,8% berasal dari faktor yang tidak diteliti dalam penelitian.

### Koefisien Kolerasi Ganda

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Kolerasi Ganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 <sup>a</sup>	.222	.195	1.90344

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Work Life Balance

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2020

Hasil Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0,472 hasil ini berada pada kategori 0,40 – 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dinilai sedang. Faktor-faktor yang dapat mendukung *work life balance* yaitu kecukupan waktu untuk bersama keluarga setelah bekerja, kecukupan waktu untuk menangani semua tugas yang diperintahkan, rasa memiliki

pekerjaan bagian dari kehidupan pribadi, menyelesaikan banyak hal yang bermanfaat untuk pekerjaan dan keluarga, dan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena hasil yang didapat untuk kebutuhan keluarga. Faktor-faktor yang dapat mendukung komitmen organisasi yaitu kesediaan mengabdikan pada perusahaan, meninggalkan perusahaan yang dirasa berat, kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja, kesenangan menyelesaikan pekerjaan di perusahaan, membanggakan perusahaan kepada orang lain, dan kebutuhan dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mendukung kepuasan kerja yaitu pekerjaan memberikan tugas yang menarik sehingga dapat kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, upah yang diterima dipandang pantas dalam organisasi, perusahaan memberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi, penyelia/supervisor/koordinator yang memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, dan rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberikan dukungan secara sosial. Ketika faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, maka akan mendukung peningkatan terhadap *work life balance* dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

### Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.199	2.728		3.739	.000
	Work Life Balance	.142	.109	.171	1.306	.197
	Komitmen Organisasi	.311	.110	.371	2.824	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2020*

Hasil Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji T yang telah dilakukan pada variabel *work life balance* menghasilkan nilai dengan sig.  $0,000 < 0,05$ ; nilai  $T_{hitung} 1,306 < T_{tabel} 2,00234$ . Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor

faktor lain yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sementara pada variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai dengan  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ ; nilai  $T_{\text{hitung}} 2,824 < T_{\text{tabel}} 2,00234$ . Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* sudah cukup baik dikelola oleh PT. Telkom Witel Sukabumi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munizu, 2010) menyatakan bahwa, “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.”

### **Simpulan dan Saran**

Secara parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balace* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara pada variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sukabumi. Variabel *work life balace* dan komitmen organisasi berkontribusi sebesar 22,2%. Sementara 77,8% berasal dari faktor yang tidak diteliti dalam penelitian. Variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, peneliti memberikan saran kepada PT. Telkom Witel Sukabumi yaitu (1) Perusahaan diharapkan memberikan kesempatan promosi jabatan satu tingkat lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan bentuk apresiasi kepada karyawan. Promosi jabatan ini dapat diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi, hal itu dapat memberi kesempatan regenerasi karyawan. Karyawan yang loyal dan kompeten mendapatkan posisi jabatan lebih tinggi, sedangkan ada tenaga kerja baru yang akan menggantikannya di posisi sebelumnya. Dengan adanya tanggung jawab yang lebih, maka karyawan kan termotivasi secara positif untuk ikut mengembangkan perusahaan. (2) Perusahaan sebaiknya memberikan *reward* atas hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas pekerjaannya yang telah diselesaikan. *Reward* tersebut dapat berupa pujian atau berupa *merchandise*. Pujian yang tulus akan sangat berharga bagi karyawan. Selain kata pujian, PT. Telkom Witel Sukabumi dapat memberikan *merchandise* atau penghargaan yang dapat dikenang seperti piagam, piala atau medali. Jika

penghargaan tersebut dipasang di meja kantor, maka akan mengingatkan karyawan terhadap keberhasilan yang pernah dicapai. (3) Dikarenakan adanya keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini, yakni sampel yang dilakukan pada penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi, variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk itu peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *work life balance*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja untuk dapat melakukan penelitian di sektor lainnya sehingga dapat membandingkan hasil penelitian dengan sebelumnya. Selain itu pengembangan variabel juga perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

### Daftar Pustaka

- Amilin. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. JAAI Volume 12, 13–24.
- Kim, H. K. (2014). *Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment*. An International Journal.
- Jobstreet. (2014). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. April 30, 2020. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-denganpekerjaan-mereka/#.Ww4MUUiFPIW>
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). *Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance*. Management Research Review. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115>
- Ma'ruf, A. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Munizu, Musran. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank*. 3, 20–21.
- Nirmalasari, I., Manajemen, M., & Maret, U. S. (2014). *Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Melalui*. Universitas Muhammadiyah Sukarakarta.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). *Hubungan antara work / life balance dan komitmen*. Universitas Indonesia, 1–19.

- 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>
- Rondonuwu, F. A. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Stephen P. Robins, M. C. (2012). Management. In *Angewandte Chemie International Edition*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)