

# ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PERAWAT SEBAGAI MEDIATOR

Intan Nirmalasari<sup>1</sup>

*\*Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret<sup>1</sup>*

*\* iinniermalasari@gmail.com (korespondensi)*

---

## *Abstract*

*This study aims to determine the effect of WLB (Work Life Balance) on organizational commitment mediated by nurse job satisfaction. This study uses survey design, type of causal research, which is a conclusive type of research that aims to explain the relationship between variables that are differentiated into independent variables which is a cause and the dependent variable which is the result of a phenomenon. The sample used is 80 respondents with sampling in this research is done by using census method, where all member of population is taken as research respondent (population research). The research findings show that from the three hypotheses shown there are two proven hypotheses, namely the relationship WLB on job satisfaction and relationship job satisfaction on organizational commitment that has a significant positive influence. One hypothesis is not proven that the relationship WLB on organizational commitment that has an insignificant influence ( $p > 0.05$ ). This suggests that job satisfaction mediates WLB relationships in full-fledged organizational commitment (full mediation).*

**Keywords** : *WLB (Work Life Balance), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perawat, Mediasi, dan GSCA.*

## 1. PENDAHULUAN

Demografi kota Sukoharjo yang berdekatan dengan kota Solo, dan Wonogiri menjadikan sektor perawatan kesehatan, yaitu rumah sakit di Sukoharjo menghadapi persaingan besar. Mereka dihadapkan dengan berbagai tantangan yang ditimbulkan oleh lingkungan bisnis secara internal dan eksternal. Terlepas dari tantangan tersebut, rumah sakit bersaing untuk mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Karyawan rumah sakit juga dipengaruhi oleh perubahan tenaga kerja karena kemajuan teknologi dan tingginya tingkat persaingan di sektor ini. Perubahan dalam gaya kerja, budaya kerja, kebutuhan keluarga, tuntutan kerja, dengan cepat terjadi yang akhirnya meningkatkan populasi pasangan berpenghasilan ganda, orang tua tunggal dan tanggung jawab membiayai orang tua, serta faktor lainnya yang menuntut seseorang untuk bekerja dikarenakan kebutuhan hidup yang semakin tinggi. Perubahan yang meningkat ini dapat berdampak buruk pada karyawan serta kinerja organisasi. Peningkatan tekanan di tempat kerja secara negatif mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Azeem, and Akhtar, 2014). Keseimbangan kerja / hidup memiliki konsekuensi penting bagi sikap karyawan terhadap organisasi mereka serta untuk kehidupan karyawan. Batas kerja / kehidupan mungkin sangat penting dalam manajemen pekerja yang menuntut pengetahuan yang sangat terampil, seperti profesi

profesional, yang mana komitmen dan kesetiaannya menghadirkan tantangan bagi pengusaha (Rania, Kamalanabhan & Selvarani, 2011).

Sikap karyawan terhadap organisasi dan kehidupan mereka dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan-kerja. Keseimbangan kerja-hidup sangat penting ketika organisasi harus mengelola profesional yang sangat teknis karena komitmen dan kesetiaan yang tinggi diperlukan untuk keberhasilan organisasi (Scholarios & Marks, 2006). Dalam kasus karyawan rumah sakit, keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen mereka mempengaruhi kinerja dan produktivitas rumah sakit (Sakthivel & Kamalanabhan, 2011; Sakthivel & Jayakrishnan, 2012).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana ia menarik orang-orang yang direkrut, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap menjadi pertanyaan mendasar bagi praktisi manajemen sumber daya manusia. Teori harapan dari Vroom, Porter, dan Lawler, menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada jumlah usaha yang dilakukan, tetapi juga pada pengaruh faktor-faktor seperti kemampuan dan sifat seseorang, serta persepsi peran mereka. Periset juga menyarankan agar berbagai faktor organisasi dan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Muindi, dan K'Obonyo, 2015).

Persaingan antar organisasi mengharuskan mereka untuk lebih memperhatikan efektivitas operasional untuk keunggulan kompetitif. Efektivitas untuk keunggulan kompetitif terutama bergantung pada kinerja angkatan kerja. Namun, hal tersebut di atas berarti bahwa karyawan merupakan sumber daya berharga, mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Pandangan berbasis sumber daya berpendapat bahwa sumber daya manusia dapat memenuhi kriteria sumber daya yang berharga, langka, tidak ada bandingannya, dan tidak dapat diganti. Agar organisasi berhasil, ada kebutuhan untuk menjawab kebutuhan karyawan, terutama pada aspek seperti kualitas hidup kerja dan faktor lain yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Teori Lapangan Kurt Lewin tentang perilaku karyawan menggambarkan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Menurut teori ini, perilaku individu dipengaruhi oleh bagaimana seseorang memandang dan bereaksi terhadap lingkungan, yang dalam penelitian ini dianggap berarti kualitas lingkungan kerja. Dua faktor tersebut lebih jauh menunjukkan bahwa karakteristik individu (diwujudkan dalam kepribadian) dan persepsi lingkungan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu (Muindi, dan K'Obonyo, 2015).

Saat ini perubahan lingkungan peneliti menunjukkan ketertarikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan konsekuensinya sehingga daerah ini dipilih untuk tujuan penelitian. Definisi keseimbangan hidup kerja mencakup tiga tema penting. Ini termasuk kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang dapat diterima antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, kebutuhan pemberi kerja untuk memfasilitasi karyawan mereka dengan menyediakan program dan memberikan fleksibilitas kepada karyawan. Dalam keseimbangan kehidupan kerja, seseorang mengelola konflik antara tuntutan berbeda pada waktu dan energinya dengan cara yang memuaskan

kebutuhannya akan kesejahteraan. Organisasi yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja adalah cara untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang mendukung kesejahteraan organisasi. Ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki hasil negatif untuk fungsi organisasi yang efektif (Arif and Aftab Farooqi, 2014).

Konflik kehidupan kerja dan dampaknya terhadap karyawan merupakan isu utama penelitian dan publikasi publik dan akademis. *Business Week* (Hammonds, 1997) tidak menilai perusahaan berdasarkan status ekonomi mereka sekarang, tetapi berdasarkan cara mereka menangani masalah hubungan kerja dan masalah keluarga, konflik keluarga-kerja secara negatif mempengaruhi kinerja karyawan. Diungkap oleh Lee & Hui (1999), peran keluarga mempengaruhi kinerja kerja dengan buruk namun merupakan penunjuk yang baik untuk mengukur antusiasme pekerjaan seorang karyawan. Konflik kerja-keluarga secara signifikan dikaitkan dengan komitmen organisasi karena jika seorang karyawan kehilangan komitmen maka pada akhirnya kinerjanya akan berkurang (Ali & Baloch, 1999). Hubungan antara Konflik pekerjaan dengan keluarga dan kinerja pekerjaan diuji dengan jumlah studi pragmatis yang tidak mencukupi. Banyak penelitian memiliki hasil yang bertentangan dengan mengacu pada hubungan antara kinerja karyawan dan konflik kerja (Allen et al, 2000). Burke (2000) menemukan bahwa jika organisasi menjalankan keseimbangan kerja kerja maka karyawan akan lebih puas dan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Bila tanggung jawab keluarga sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, mereka berakibat pada konflik keluarga, yang menciptakan penurunan kepuasan kerja (Akram and Hassaan, 2013).

Pada dasarnya kepuasan karyawan merupakan salah satu tujuan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik. Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Pekerjaan, menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja dan kondisi kerja. Kepuasan kerja adalah penghargaan yang diberikan oleh seorang karyawan sebagai hasil kegiatan produktif selain penghasilannya. Jadi, organisasi harus mempertimbangkan variabel ini untuk memuaskan karyawan agar mempertahankan pekerja terbaik mereka (Noraani Mustapha, 2013). Kepuasan karyawan terhadap kebijakan organisasi menyebabkan produktivitas organisasi lebih besar sebagai hasil dari kinerja karyawan. (Shagufta Sarwar, 2013) Ada hubungan positif antara penghargaan dan kepuasan kerja karyawan. Organisasi mendapatkan produktivitas tinggi ketika pekerja mereka merasa puas dengan kebijakan dan praktik organisasi.

Karyawan merasa lebih puas ketika pekerjaan yang dilakukannya cukup dihargai sehingga dapat memberikan kontribusi untuk organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sangat penting karena karyawan akan lebih percaya bahwa

organisasi peduli terhadap kualitas pekerjaannya dan karyawan lebih berkomitmen untuk organisasi, serta memiliki tingkat retensi dan produktivitas yang lebih tinggi (Fatt, Khin, & Heng, 2010). Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif tiga dimensi. Komitmen afektif menentukan niat karyawan untuk pergi atau tinggal di dalam organisasi. Hasil penelitian menemukan bahwa beberapa faktor seperti jenis kelamin, pencapaian, kepuasan kerja dan etika kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan (R. Alaba Adenguga, 2013).

Sebuah komitmen merupakan hal yang penting untuk dijadikan ukuran karyawan untuk menuju kesuksesan perusahaan. Ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka tingkat komitmen organisasi karyawan menjadi tinggi. Menurut Nijhof, De Jong dan Beukhof (1998), komitmen organisasi mengacu pada penerimaan nilai-nilai organisasi dan kesediaan untuk tinggal. Karyawan yang merasa puas menginginkan berada di tempat kerja yang sama, hal tersebut membuat komitmen meningkat, mengurangi keinginan untuk berpindah. dan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan, komitmen dan kinerja karyawan merupakan isu yang menarik untuk dikembangkan. Kinerja yang dimaksud adalah menunjukkan efisiensi dan efektifitas kerja perawat. Secara teoritis, isu tersebut masih menjadi perdebatan hasil studi-studi terdahulu. Hal ini dikarenakan keragaman permasalahan, obyek amatan studi, metode riset serta variabel amatan yang menyebabkan konstruk yang beragam. Kondisi yang demikian ini, memberikan peluang untuk mengembangkan suatu model yang dapat menjelaskan fenomena mengenai *work life balance* dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja serta pembentuk sikap komitmen perawat yang terjadi di Rumah Sakit. Kebanyakan studi terdahulu masih mengindikasikan terdapatnya keterbatasan variabel amatan serta keragaman variabel lain sebagai outcome dari *work life balance* (lihat Akram and Hassaan, 2013; Arif and Aftab Farooqi, 2014; Azeem and Akhtar, 2014; Muindi, dan K'Obonyo, 2015). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Work Life Balance terhadap komitmen melalui Kepuasan Kerja.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **a. Komitmen**

Menurut Chen *et al* (2010), komitmen organisasi mengacu pada penerimaan nilai-nilai organisasi dan kemauan untuk tetap tinggal. Allen dan Meyer mengajukan tiga komponen model komitmen organisasi dengan dua fokus lainnya: supervisor dan kelompok kerja. Dimensinya adalah sebagai berikut:

- Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap, identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi (atau atasan).
- Komitmen berkelanjutan didasarkan pada biaya yang diasosiasikan oleh karyawan dengan meninggalkan organisasi (atau atasan).
- Komitmen normatif mengacu pada perasaan kewajiban karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi (atau supervisor).

Komitmen organisasi menurut Buchanan (1974) adalah pendukung kuat, keterikatan afektif pada tujuan dan nilai organisasi, pada satu peran dalam hubungannya

dengan tujuan dan nilai, dan pada organisasi untuk kepentingan organisasi itu sendiri. Komitmen terdiri dari tiga komponen: (1) identifikasi- seseorang mengadopsi tujuan dan nilai organisasi; (2) keterlibatan individu pada organisasi tersebut; (3) loyalitas-perasaan sayang dan keterikatan pada organisasi. Komitmen organisasi dapat dikarakteristikkan oleh tiga faktor yang berhubungan: keyakinan kuat pada tujuan dan nilai organisasi, keadilan untuk melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi, keinginan kuat untuk menjadi terus menjadi anggota organisasi.

Arif dan Farooqi, (2014) mengutip Maria batool, (2013) yang menyimpulkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berhubungan negatif, namun tidak ada hubungan negatif yang signifikan antara sub variabel (efektif, berkelanjutan, dan komitmen normatif). Bila stres berkurang, kinerja organisasi dan individu akan meningkat dan karyawan lebih berkomitmen dengan organisasi sebagai hasil produktivitas yang lebih tinggi. Bila tingkat stres berkurang, karyawan lebih bersemangat dan termotivasi terhadap pekerjaan mereka. Menurut (Sajid Bashir, 2008) Kebijakan kehidupan kerja dan peluang karir berkorelasi dengan komitmen organisasi. Tapi karakteristik pekerjaan tidak menentukan komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran karyawan dipengaruhi oleh konflik peran kerja. Organisasi dapat menggunakan kebijakan kehidupan kerja yang berbeda untuk mengurangi konflik kehidupan kerja dan mendorong komitmen organisasional.

#### **b. WLB/ *Work Life Balance***

Praktik keseimbangan hidup kerja adalah perubahan organisasi yang dirancang untuk mengurangi konflik keluarga bekerja. Praktik keseimbangan kehidupan kerja ini memungkinkan karyawan efektif dalam pekerjaan dan peran pribadi. Semakin banyak kontrol yang dimiliki karyawan terhadap kehidupan mereka, semakin mampu mereka menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Arif dan Farooqi, (2014) mengutip pendapat Iqan lazar, (2010) yang menyimpulkan bahwa, keseimbangan antara peran kerja dan non kerja yang berhasil bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Keseimbangan dalam domain kerja dan kehidupan ini meningkatkan kualitas hubungan pribadi dan hasil organisasi. Lebih lanjut menurut Arif dan Farooqi, (2014) Keseimbangan-hidup-kerja adalah dorongan untuk kepuasan karyawan. Banyak organisasi merasa perlu adanya keseimbangan kehidupan kerja yang meliputi retensi tenaga kerja yang berharga, mengurangi konflik keluarga, dan mengurangi stres karyawan, kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan yang lebih baik. Praktik keseimbangan kehidupan kerja perlu didukung dan didorong pada budaya tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat dan mendukung meningkatkan niat karyawan untuk tetap berada dalam organisasi.

Pendapat Felicity Asiedu-Appiah, (2013) yang dikutip Arif dan Farooqi, (2014) menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja dan rumah. Perbedaan gender ada dalam kebutuhan keseimbangan kehidupan kerja karena tanggung jawab kerja dan non-pekerjaan berbeda untuk pria dan wanita. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan menunjukkan lebih banyak kebutuhan keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan dengan laki-laki. Seseorang mendapatkan kepuasan dalam kehidupan dari pekerjaan dan

domain keluarga. Penelitian menemukan bahwa praktik keseimbangan kerja mempengaruhi keseluruhan organisasi dan kinerja individu.

### **1) Hubungan antara Work-Life-Balance dan Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)**

Di banyak organisasi, manajer sumber daya manusia mengevaluasi praktik kepegawaian untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu banyak organisasi telah mulai berperan dalam mengembangkan kualitas program kehidupan kerja. Sakthivel Rania, (2011) Menemukan bahwa pengakuan dikaitkan dengan keseimbangan kerja / kehidupan, yang menyebabkan kepuasan kerja dan pengaruh pengakuan atas kontribusi karyawan tercermin dalam kepuasan mereka. Tugas kerja dan kehidupan kerja berhubungan positif. Bayar berkaitan dengan faktor mediasi pekerjaan / keseimbangan kehidupan yang berakhir dengan kepuasan kerja. Manfaat sangat berkorelasi dengan keseimbangan kehidupan kerja. Program manfaat Beter mengarah pada kepuasan karyawan. Saat ini sumber daya manusia telah menyimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan dan bisnis karyawan. Dalam hasil organisasi fokus pada pengembangan kebijakan dan program pada isu kehidupan kerja. Karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan keluarga mereka saat mereka menikmati manfaat program keseimbangan kehidupan kerja yang diberikan oleh atasan mereka. Yutaka Ueda, (2012) Menyimpulkan bahwa program life life balance memiliki efek yang berbeda bagi pegawai laki-laki dan perempuan. Karyawan laki-laki puas dengan ketiga langkah tersebut seperti pekerjaan, program keseimbangan kehidupan kerja dan atasan. Tapi karyawan perempuan memiliki hubungan yang signifikan hanya dengan kepuasan kerja. Program life life balance memiliki dampak lebih besar bagi Karyawan dengan pendapatan lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan rendah. (bhatnagar) Menyimpulkan bahwa organisasi selalu memberi andil pada produktivitas dan akibatnya stres meningkat. Dan efek stres baik pribadi maupun kehidupan kerja. Keseimbangan hidup kerja memberikan keseimbangan yang seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penghargaan non finansial seringkali memiliki dampak yang lebih besar daripada imbalan finansial dalam mencapai kepuasan kerja (Arif dan Farooqi, 2014). Berdasarkan kajian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1. WLB berhubungan positif dengan Kepuasan.**

### **2) Hubungan antara Work-life-balance dan komitmen organisasi**

Keseimbangan hidup kerja dan komitmen organisasional keduanya penting karena, mereka memainkan peran penting dalam kinerja organisasi dan kesejahteraan keluarga (D.Sakthivel) Menemukan bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Saat ini lingkungan yang kompetitif menuntut keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Organisasi secara aktif berupaya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta mengurangi stres melalui kebijakan keseimbangan hidup kerja. (Noor, 2011) Keseimbangan hidup

kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan berhubungan negatif dengan niat untuk pergi. Noor menemukan bahwa Karyawan dengan senang hati bekerja dalam sebuah organisasi yang membantu mereka menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan kehidupan kerja. Kesulitan dalam menyeimbangkan kerja dan efek kehidupan pribadi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lebih banyak hal ini menyebabkan pindah kerja (Arif dan Farooqi, 2014). Hipotesis selanjut yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

## **H2. WLB berhubungan positif dengan Komitmen Organisasi.**

### **c. Kepuasan kerja**

Organisasi yang sukses menganggap semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan menjadi penting dalam kinerja. Muindi, dan K'Obonyo, (2015) mengutip beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja, Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, atau sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka (Armstrong, 2006). Di sisi lain, Schneider dan Snyder (1975) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi pribadi terhadap kondisi yang ada dalam pekerjaan, atau hasil yang timbul sebagai akibat memiliki pekerjaan. Selanjutnya, Spector (1997) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai (kepuasan) atau ketidaksukaan (tidak puas) pekerjaan mereka. Selain itu, Spector mengemukakan variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja meliputi pencapaian, kemajuan, peningkatan pekerjaan, pengayaan kerja, dan kerja tim. Kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi dan evaluasi individu terhadap pekerjaannya, dan persepsi ini dipengaruhi oleh keadaan unik seseorang seperti kebutuhan, nilai, dan harapan. Umumnya, peneliti telah mengambil tiga pendekatan umum untuk menjelaskan alasan kepuasan kerja. Alasan ini mencakup karakteristik pekerjaan, pemrosesan informasi sosial (karakteristik organisasi), dan pendekatan disposisi (karakteristik pekerja) (Glisson & Durick, 1988; Jex, 2002). Sehubungan dengan pendekatan karakteristik pekerjaan, penelitian telah mengungkapkan bahwa sifat pekerjaan individu atau karakteristik organisasi tempat individu bekerja, terutama menentukan kepuasan kerja (Jex, 2002). Ini adalah pandangan yang sama yang diadopsi oleh Hackman dan Oldham (1980) yang memandang karakteristik pekerjaan sebagai aspek pekerjaan yang menghasilkan kondisi ideal untuk tingkat motivasi, kepuasan, dan kinerja tinggi. Pendekatan kedua memandang kepuasan kerja berdasarkan pada pemrosesan informasi sosial (karakteristik organisasi).

Muindi, dan K'Obonyo, (2015) berpendapat, Selama pemrosesan informasi sosial, karyawan melihat rekan kerja untuk memahami dan mengembangkan sikap tentang lingkungan kerja mereka. Dengan kata lain, jika karyawan mengamati bahwa rekan kerja mereka positif dan puas, kemungkinan besar mereka akan terpuaskan. Secara umum, penelitian tentang teori pemrosesan informasi sosial mendukung gagasan bahwa lingkungan sosial memiliki pengaruh terhadap sikap, perilaku, dan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan disposisi menegaskan bahwa disposisi internal adalah dasar

untuk menjelaskan kepuasan kerja. Oleh karena itu, beberapa orang cenderung merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak peduli sifat pekerjaan atau lingkungan organisasi. beberapa orang secara positif dalam disposisi, sedangkan yang lainnya secara negatif dalam disposisi. Selanjutnya Muindi, dan K'Obonyo, (2015), mengutip pendapat Bavendam (2000) juga mengidentifikasi enam faktor yang menyebabkan kepuasan kerja, Kesempatan untuk berkembang, stres, kepemimpinan, peningkatan kekuatan relatif, standar kerja, dan imbalan yang adil dan wewenang yang memadai. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pendorong intrinsik dan ekstrinsik, kualitas pengawasan, hubungan sosial dengan kelompok kerja, dan tingkat keberhasilan individu atau kegagalan dalam pekerjaan mereka (Armstrong, 2006).

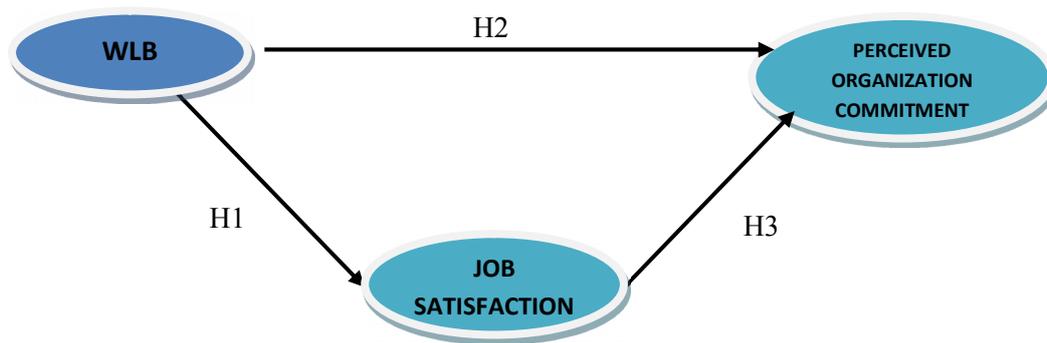
### **3) Hubungan Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi**

Pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dilaporkan oleh studi **Sri Wahyudi, dan Sudibya, (2016)** yang melibatkan penelitian profesional yang berkualifikasi. Studi yang dilakukan oleh Wu & Norman (2005 dalam Al-Hussami, 2008) mendapatkan hasil hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Tella *et al.* (2007) menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, pembayaran, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan, mereka lebih berkomitmen pada organisasi (Okpara, 2004).

Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasional karyawan akan semakin tinggi juga. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Al-Aameri (2000) dan Wu & Norman (2005 dalam Al Hussami, 2008) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka melihat diri mereka sebagai bagian integral dari organisasi, sehingga mereka akan mendedikasikan diri mereka pada organisasi (Tanriverdi, 2008 dalam Gaur, 2009).

### **H3. Kepuasan Kerja berhubungan positif dengan Komitmen Organisasi.**

**Gambar. 1. Kerangka Penelitian**



Model yang dikonstruksi pada studi ini merupakan hasil konstruksi peneliti yang dihasilkan dari kajian literature studi terdahulu (Arif dan Farooqi, 2014; Azeem, Syed Mohammad and Akhtar, Nadeem. 2014; dan Tanwar, Karnica and Prasad, Asha. 2016). Model penelitian ini terdiri dari 3 variabel amatan yang digunakan dalam menjelaskan proses hubungan WLB (*work life balance*) dalam membentuk komitmen karyawan. Model ini bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh WLB pada kepuasan kerja (H1), pengaruh WLB pada komitmen organisasi (H2), dan pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi (H3).

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian survey dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan studi khalayak, menurut Singarimbun dan Effendy (2006:4-5), “Penelitian penjelasan yang dimaksud untuk menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan”.

Sampel minimum yang disarankan dalam penggunaan SEM berbasis *covariance* adalah lebih dari 100 (metode terendah yaitu *maximum likelihood* yang mensyaratkan sampel minimum 100-200) atau minimal 5-10 kali jumlah observasi (Ferdinand, 2006:49). Sampel minimum (> 100) dan yang direkomendasikan untuk parameter atau indikator sejumlah dikali 5-10 tersebut tidak terpenuhi karena jumlah seluruh karyawan hanya 80 orang (<100). Maka syarat kecukupan sampel dalam penelitian tidak terpenuhi atau jumlah sampel tidak memenuhi syarat pengambilan sampel minimum SEM parametrik (*Covariance Based SEM*) maka penelitian tidak dapat dilanjutkan menggunakan alat analisis statistik SEM parametrik (*Covariance Based SEM*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus, yaitu pengambilan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi yang ada dengan jumlah 80 orang responden.

Keterbatasan sampel penelitian maka pengujian dalam penelitian ini, maka analisis akan dilanjutkan menggunakan alat analisis statistik SEM non-parametrik atau dikenal SEM berbasis komponen (*Component Based SEM*), yang merupakan alternatif dari *Covariance Based SEM* atau SEM Parametrik (Ghozali, 2008:4). Adapun alat analisis yang akan digunakan menggunakan bantuan program GSCA (*Generalized Structured Component Analysis*) salah satu program/ *software* pengujian SEM berbasis komponen.

Konstruk keseluruhan dalam penelitian diukur menggunakan skala pengukuran 1-5 (skala likert). WLB menurut Felicity Asiedu-Appiah, (2013) yang dikutip Arif dan Farooqi,



KEP5	20.32*	12.08*	10.35*			
<b>COMMIT</b>		<b>Komitmen Organisasi</b>				
KO1	13.17*	7.2*	6.78*			
KO2	25.75*	7.24*	13.02*			
KO3	16.91*	7.04*	8.55*			
KO4	23.57*	8.22*	11.94*			
KO5	17.95*	6.51*	9.29*			
KO6	19.02*	6.1*	9.71*	<b>0.596</b>	<b>0.930</b>	
KO7	7.48*	4.92*	3.76*			
KO8	6.2*	5.38*	3.28*			
KO9	11.7*	7.19*	6.05*			
KO10	12.27*	9.86*	6.38*			
KO11	18.32*	9.54*	9.41*			

Estimate\* = significant at .05 level

Hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa tiap item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai loading > 0,5 baik pada *loading*, *weight*, maupun *SMC* (*Squared Multiple Correlation*). Hal tersebut menunjukkan bahwa tiap item dapat mengukur variabel yang diteliti.

Hasil pengujian reliabilitas yang meliputi uji reliabilitas *Cronbach Alpha* dan *AVE* (*Average Variance Extracted*). Nilai *Cronbach Alpha* dan nilai reliabilitas *AVE* pada tiap variabel > 0,50 (Kriteria Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2006, 2008; Ferdinand, 2005), maka seluruh variabel dinyatakan handal (reliabel).

**Tabel.2 Evaluasi Goodness-of-Fit Indices**

<b>Indeks Model Goodness of Fit</b>	<b>Hasil Analisis</b>
<b>FIT</b>	0.609
<b>AFIT</b>	0.598
<b>GFI</b>	0.997
<b>SRMR</b>	0.086
<b>NPAR</b>	49

Pengujian Goodness of Fit pada rangkuman tabel 2 menunjukkan hasil bahwa model telah FIT.

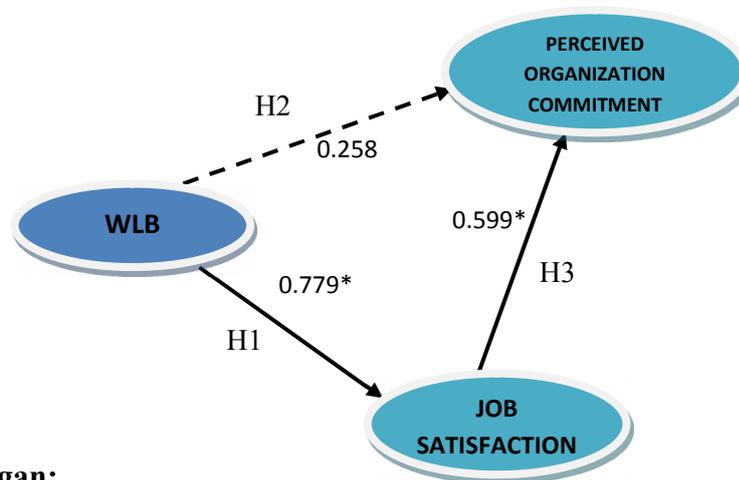
**Tabel. 3 Hasil Pengujian Struktural**

<b>Path Coefficients</b>				
<b>Hubungan Variabel</b>	<b>Estimate</b>	<b>SE</b>	<b>CR</b>	<b>Keterangan</b>
<b>WLB-&gt;SATIS</b>	0.779	0.054	14.33*	<b>Accepted</b>
<b>WLB-&gt;COMMIT</b>	0.258	0.149	1.74	<b>Rejected</b>

CR\* = significant at .05 level

Penerapan hasil analisis pada model penelitian selengkapnya dapat di lihat pada gambar di bawah ini:

Gambar .2. Gambar Model setelah di Analisis



**Keterangan:**

\*= Berpengaruh pada level signifikansi 0,05 (5%)

Berdasarkan hasil pengujian struktural yang terangkum pada tabel 3 diperoleh hasil bahwa WLB berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dapat dilihat pada perolehan nilai estimate sebesar 0,779, nilai C.R sebesar 14,33 (nilai probabilitas < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang menyatakan WLB berhubungan positif dengan kepuasan kerja (diterima).

Temuan hasil pengujian tidak mendukung hipotesis kedua yang terangkum pada tabel 3 diperoleh hasil bahwa WLB secara langsung tidak berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi dengan perolehan nilai estimate sebesar 0,258, nilai C.R sebesar 1,74, dan nilai probabilitas > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang menyatakan WLB tidak berhubungan positif secara langsung pada komitmen organisasi, hipotesis kedua ditolak (tidak terbukti).

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada peningkatan tingkat komitmen organisasi hal tersebut dapat dilihat pada perolehan nilai estimate sebesar 0,599, nilai C.R sebesar 4,40 (nilai probabilitas < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 yang menyatakan kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi terbukti (diterima).

## 5. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa WLB memiliki pengaruh langsung dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa WLB merupakan variabel yang dianggap penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Semakin tinggi WLB dalam organisasi (rumah sakit) maka akan semakin meningkatkan tingkat kepuasan kerja perawat. Seperti diketahui bahwa sebagian besar perawat di Indonesia adalah perempuan dan sudah barang tentu bagi perawat yang telah berkeluarga akan memiliki peran

ganda, maka akan sangat penting sekali apa bila peran ganda tersebut seimbang, baik sebagai ibu rumah tangga maupun peran sebagai pegawai di tempat kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung pada peningkatan komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seseorang puas atas pekerjaan ditempat kerja maka akan menumbuhkan tingkat komitmennya pada organisasi tempat ia bekerja.

Temuan penelitian menunjukkan hasil bahwa WLB tidak dapat secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil tersebut dapat dilihat pada hasil analisis dimana hipotesis kedua ditolak (tidak berpengaruh signifikan). Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa WLB yang tinggi tidak dapat mempengaruhi secara langsung tingkat komitmen perawat tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi juga pada diri perawat tersebut. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat memediasi pengaruh WLB pada komitmen organisasi secara *full mediated* (mediasi penuh).

## 6. REFERENSI

- [1] Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6, No. 4; April 2011.
- [2] Arif, Bushra and Farooqi, Yasir Aftab. 2014. Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, vol. 5, no. 9, september 2014.
- [3] Azeem, Syed Mohammad and Akhtar, Nadeem. 2014. The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058. 2014, Vol. 4, No. 2.
- [4] Azeem, Syed Mohammad and Akhtar, Nadeem. 2014. The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058. 2014, Vol. 4, No. 2.
- [5] Chen, Lien-Tung,. Chen, Cheng-Wu,. and Chen, Chen-Yuan. 2010. Are Educational Background and Gender Moderator Variables for Leadership, Satisfaction and Organizational Commitment?, *African Journal of Bussiness Management*, Vol. 4.
- [6] Ferdinand, Agusty. 2005. *Structure Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BPFE Undip.
- [7] Ghozali, Imam. 2005. *Model Persamaan Struktural*. Semarang: UNDIP.
- [8] Ghozali, Imam. 2008. *Generalized Structured Component Analysis (GSCA): Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen*. Semarang: UNDIP.
- [9] Luna-Arocas, Roberto and Camps, Joaquín. 2008. A model of high performance work practices and turnover intentions. *Personnel Review*. Vol. 37 No. 1, 2008. pp. 26-46.
- [10] Muindi, Florence and K'Obonyo, Peter. 2015. Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review of Literature. *European Scientific Journal September 2015 edition vol.11*, No.26 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- [11] Muindi, Florence and K'Obonyo, Peter. 2015. Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review of Literature. *European Scientific Journal September 2015 edition vol.11*, No.26 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- [12] Sri Wahyudi, Ni Komang,. dan Sudibya, I Gede Adnyana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 870-897.
- [13] Srivastava, Anugamani Priya and Lochan Dhar, Rajib. 2016. Impact of leader member exchange, human resource management practices and psychological empowerment on extra role performances: The

mediating role of organisational commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 65 No. 3, 2016.

- [14] Suliman, A and P. Iles, 2000, "Is Continuance Commitment Beneficial To Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, Iss. 5; pg. 407.
- [15] Tanwar, Karnica and Prasad, Asha. 2016. The effect of employer brand dimensions on job satisfaction: gender as a moderator. *Management Decision*. Vol. 54 No. 4, 2016. pp. 854-886.
- [16] Tayfun, Ahmet and Çatir, Ozan. 2014. An Empirical Study Into The Relationship Between Work/Life Balance And Organizational Commitment. *Industrial Relations and Human Resources Journal*. Ocak/January 2014 - Cilt/Vol: 16 - Sayı/Num

