

## HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG TRENGGALEK

**Anisah Siwi Anggredi**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, [anisah.17010664081@mhs.unesa.ac.id](mailto:anisah.17010664081@mhs.unesa.ac.id)

**Meita Santi Budiani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, [meitasanti@unesa.ac.id](mailto:meitasanti@unesa.ac.id)

### Abstrak

Bank merupakan salah satu pelaku perekonomian dimana bank memiliki tujuan untuk menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat dan jasa-jasa lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai BRI Cabang Trenggalek. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif serta metode korelasi untuk melihat adanya hubungan antara variabel X yaitu *work-life balance* dengan variabel Y yaitu komitmen organisasi. Subjek pada penelitian ini merupakan pegawai BRI cabang Trenggalek dengan populasi sebanyak 62 orang. Penentuan sampel dilaksanakan dengan menggunakan sampling total. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley (2005) dan skala komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997). Berdasarkan dengan hasil uji dengan korelasi *product moment*, didapatkan nilai koefisien korelasi antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi sebesar 0,537 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa hubungan dari kedua variabel berbentuk positif dengan tingkat korelasi sedang. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi angka *work-life balance*, maka semakin tinggi pula angka komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

**Kata Kunci:** *Work-life balance*, Komitmen Organisasi, Bank Rakyat Indonesia

### Abstract

*Bank is one of the economic actors where the bank has a goal to collect and distribute funds to the public and other services. This study aims to determine the relationship between work-life balance and organizational commitment to employees of BRI Trenggalek Branch. This research uses quantitative research methods and correlation methods to see the relationship between variable X, namely work-life balance, with variable Y, namely organizational commitment. The subjects in this study were employees of the Trenggalek branch of BRI with a population of 62 people. Determination of the sample is carried out using total sampling. Data collection techniques using a questionnaire. The research instrument used is the work-life balance scale according to McDonald and Bradley (2005) and the organizational commitment scale according to Meyer and Allen (1997). Based on the test results with the product moment correlation, the correlation coefficient between work-life balance and organizational commitment is 0.537 with a significance value of 0.002 ( $p < 0.05$ ). It can be concluded that the relationship between the two variables is positive with a moderate level of correlation. This relationship shows that the higher the work-life balance, the higher the organizational commitment of employees.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Organizational Commitment, Bank Rakyat Indonesia*

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu pelaku perekonomian di suatu negara dimana di dalamnya terjadi kegiatan perekonomian. Menurut data dari Badan Pusat Statistika pada tahun 2016, di Indonesia tercatat sebanyak 26,71 juta perusahaan. Perusahaan tersebut bergerak pada beberapa bidang di dalamnya. Data dari Badan Pusat Statistika juga menyebutkan bahwa pada 10 tahun terakhir, terdapat sekurang-kurangnya 3,98 juta perusahaan baru di Indonesia. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan merupakan salah satu sektor dalam perekonomian yang memiliki dampak besar terhadap perekonomian negara. Selain itu, negara Indonesia sendiri menghadapi era globalisasi, dimana globalisasi ini dapat menyentuh segala bentuk aspek kehidupan yang menciptakan tantangan baru secara mendunia (Nurhaidah, 2015)

Era globalisasi seperti ini, perusahaan saling bersaing untuk menjadi perusahaan yang terbaik. Hal tersebut memunculkan persaingan kerja diantara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya (Kasanah & Franksiska, 2017). Dari fenomena tersebut banyak sekali perusahaan yang selektif dalam mencari sumber daya manusia atau pekerja yang memiliki kriteria sesuai yang dicari oleh perusahaan. Kriteria yang diinginkan oleh perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perusahaan tersebut kedepannya. Pengaruh sumber daya manusia terhadap pencapaian kesuksesan perusahaan sangatlah besar, karena sumber daya manusia itulah yang menentukan arah tujuan dari perusahaan (Iswardhani et al., 2019). Perusahaan tidak akan menerima pegawai yang tidak memenuhi standart perusahaan agar mencapai sebuah keberhasilan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada proses perekrutan pegawai saja, namun dengan upaya mempertahankan pegawai pada perusahaan tersebut (Muindi & K'obonyo, 2015).

Suatu perusahaan akan lebih efektif ketika mampu membina dan memelihara tingginya retensi pegawai (Mayasari, Senen, & Tarmedi, 2018). Begitu juga dengan kemajuan suatu perusahaan yang ditentukan dengan kualitas para pegawai atau sumber daya manusia di dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan suatu ide atau gagasan dan pendapat dari pegawai di dalam lingkungan kerja (Rahmawati et al., 2016). Pentingnya komitmen organisasi di dalam perusahaan akan memberikan suatu penawaran yang baik antara karyawan dengan perusahaan guna membina suatu hubungan baik. Tak khayal, perusahaan berupaya untuk memberikan kemudahan kepada karyawan agar mereka dapat berkomitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dapat dibentuk dengan pemberdayaan para pegawai melalui lingkungan kerja yang baik, keadilan di tempat kerja, dan imbalan yang sepadan dengan pekerjaan mereka yang

akan memunculkan sikap loyalitas (Murjana et al., 2016). Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Anggrian dan Sumarlin (2016) menunjukkan semakin tinggi angka komitmen organisasi pada pegawai, maka semakin rendah angka keinginan untuk berpindah. Perusahaan berperan dalam menciptakan suatu layanan prima untuk persaingan di pasar (Puspitawati & Riana, 2014). Salah satu perusahaan yang mampu bersaing yaitu perusahaan Bank Rakyat Indonesia

Bank BRI merupakan sebuah perusahaan yang berjalan di bidang perbankan. Bank BRI merupakan bank terbesar yang ada di Indonesia dimana merupakan bank milik pemerintah. Berdiri sejak tahun 1895 hingga sekarang, tidak lepas dari peran para pegawai yang memiliki kredibilitas dan kinerja yang baik. BRI juga memberikan kemudahan terhadap para pegawai sehingga hubungan yang terjalin antara perusahaan dan pegawai dapat terjalin dengan baik. Hasil studi pendahuluan, diperoleh informasi bahwa pegawai BRI cabang Trenggalek memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Mereka memiliki dorongan untuk tetap bekerja dikarenakan mereka memiliki lingkungan yang memberikan dorongan dan dukungan. Sumber daya manusia di perusahaan merupakan salah satu modal intelektual. Sehingga perusahaan akan memberikan kemudahan kepada pegawai untuk berkembang di perusahaan tersebut. Namun tidak jarang, kemudahan yang diberikan tersebut kurang berarti karena tidak adanya keseimbangan antara keluarga dengan pekerjaan yang memunculkan suatu permasalahan. Di dalam dunia kerja, ketidak seimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan menyebabkan kinerja pegawai buruk dan lebih sering melakukan absensi (Rene & Wahyuni, 2018).

Peneliti telah melaksanakan wawancara kepada empat pegawai Kantor BRI Cabang Trenggalek. Pegawai yang telah diwawancarai akan peneliti sebutkan dengan inisial N1, N2, N3, dan N4. Hasil wawancara tersebut dikembangkan menjadi fenomena penelitian oleh peneliti.

N1 merupakan salah satu pegawai kontrak dengan masa kerja 5 tahun. Selama bekerja di perusahaan, N1 merasakan kenyamanan dan kemudahan ketika bekerja. Pekerjaan yang ia jalani saat ini memberikan kemudahan untuk menyeimbangkan perannya di dalam keluarga. Sebagai seorang anak, ia memiliki kewajiban moral untuk membantu perekonomian keluarga. Sehingga N1 memutuskan untuk bekerja di dalam Bank BRI. Faktor dukungan dari orang-orang terdekatnya membuatnya memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, N1 merasakan bahwa pekerjaan yang ia jalani sangat fleksibel. Ia masih memiliki kualitas waktu bersama dengan keluarga dan teman-teman serta dapat melakukan hobinya. Beban kerja yang sesuai membuat N1 merasa

pekerjaannya sangat menyenangkan. Dengan berkomitmen terhadap perusahaan, ia beranggapan bahwa hal tersebut akan membawa keuntungan untuk dirinya.

Selanjutnya yaitu N2 yang merupakan pegawai outsourcing dengan masa kerja 5 tahun. N2 berpendapat bahwa selama ia bekerja di perusahaan ia merasakan dampak yang positif terutama pada dirinya. Selama bekerja ia merasakan bahwa beban kerja yang ditanggungnya sesuai dengan keahliannya sehingga ia merasakan kemudahan ketika bekerja di dalam perusahaan. Selain itu jam kerja perusahaan yang sesuai membuatnya masih memiliki waktu bersama dengan keluarganya di rumah. Selain itu, lingkungan kerja yang produktif dengan rekan kerja yang saling membantu dan mendukung membuat N2 merasakan hubungan kekeluargaan yang sangat kental di dalam perusahaan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan membuatnya dapat bekerja lebih efektif dan dapat mengembangkan diri di dalam perusahaan serta mampu bekerja secara optimal. Di tengah kesibukannya bekerja, ia dapat meluangkan waktu untuk berkumpul bersama dengan teman dan melakukan hobinya. Dengan banyaknya kemudahan yang dirasakan, N2 memiliki komitmen terhadap perusahaan.

N3 merupakan pegawai tetap dengan masa kerja 27 tahun. Selama 27 tahun ia mengabdikan terhadap perusahaan, banyak sekali kemudahan yang ia rasakan. Kewajiban terhadap keluarga dengan pekerjaan dapat terselesaikan dengan seimbang tanpa mengganggu satu sama lainnya. N3 memiliki kualitas waktu yang baik bersama dengan keluarganya di tengah pekerjaannya. Lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung menjadikan suasana bekerja menjadi lebih positif. Apresiasi terhadap hasil pekerjaan oleh atasan menjadikan N3 bersemangat untuk bekerja di dalam perusahaan. Selain itu, ketika bekerja di perusahaan dapat membantu perekonomian keluarganya. Dukungan dari keluarga dan orang-orang terdekatnya membuatnya berkomitmen terhadap perusahaan tersebut. Kemudahan demi kemudahan yang diterimanya, menjadikannya berkomitmen terhadap perusahaan yang selama ini menjadi tempat bekerjanya.

N4 merupakan pegawai kontrak yang telah bekerja selama 5 tahun. N4 merasakan ketika ia bekerja ia mendapatkan pengajaran akan tanggungjawab dan kedisiplinan. Ia berkomitmen terhadap perusahaan karena hal tersebut merupakan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dukungan dari keluarga menjadi alasan mengapa ia bekerja di perusahaan tersebut. N4 merasakan nyaman ketika ia bekerja di dalam perusahaan. Hal tersebut dikarenakan terjalinnya hubungan kekeluargaan di dalam perusahaan. N4 juga merasakan bahwa antara pegawai tidak memiliki jarak. Selama bekerja, ia merasakan bahwa peran di dalam pekerjaan tidak

mengganggu perannya ketika di rumah sehingga ia memiliki waktu untuk pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadinya. Bentuk komitmen N4 terhadap perusahaan yaitu dengan bekerja secara optimal guna memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

Manusia akan selalu memiliki peran di dalam perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan manusia memiliki perencanaan, menjadi pelaku, dan penentu terwujudnya sebuah tujuan dari perusahaan tersebut (Hasibuan, 2015). Suatu perusahaan atau organisasi yang mampu memberikan komitmen organisasi yang baik kepada pegawai maka dampak yang muncul yaitu pegawai akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut (Nursyamsi, 2013). Ketika seseorang mendapatkan sebuah kemudahan di dalam suatu perusahaan, seorang tersebut cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Seseorang yang tidak mampu menghadapi tuntutan dan beban kerja cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah (Sutrisno, 2016). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sebuah keterikatan antara pegawai dengan perusahaan atau organisasi dengan menerima nilai serta membantu untuk mencapai tujuan organisasi (Pareek, 2004 dalam Sambung, 2016). Pentingnya komitmen organisasi di dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja para pegawai yang ditandai dengan peningkatan disiplin, prestasi kerja serta rasa tanggung jawab oleh pegawai (Sapitri, 2016)

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis dimana antara anggota dan organisasi memiliki hubungan yang diimplikasikan pada keputusan bertahan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang harus dimiliki oleh pegawai karena berkaitan dengan kepuasan pegawai terhadap suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan, ia memiliki kecenderungan berkomitmen terhadap perusahaan (Megawati & Syahna, 2018). Steers dan Porter (1983, dalam Yusuf & Syarif, 2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas seseorang terhadap suatu organisasi. komitmen organisasi dianggap sebagai sebuah persepsi yang menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena merupakan suatu kebutuhan. Komitmen pegawai merupakan sebuah sikap yang harus dimiliki oleh karyawan karena komitmen merupakan dimensi penting untuk menilai kecenderungan dari pegawai. penilaian komitmen seorang pegawai akan mempengaruhi performa di dalam suatu pekerjaan (Sapitri, 2016). Komitmen yang tinggi pada pegawai memiliki kecenderungan dalam sikap kerja. Mereka dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki pengaruh baik terhadap penyelesaian tujuan perusahaan (Sapitri, 2016)

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang mampu memberikan sebuah komitmen terhadap perusahaan akan memberikan suatu dampak baik terhadap perusahaan. Sebaliknya perusahaan akan memberikan kemudahan terhadap seorang pegawai yang memiliki komitmen karena pegawai merupakan aset dari perusahaan. Komitmen pegawai yang baik, akan berdampak pada program kerja yang berjalan sesuai dengan rencana (Firnanda & Budiani, 2019). Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan definisi operasional variabel komitmen organisasi yaitu suatu dorongan atau hasrat pada individu yang diimplikasikan menjadi suatu keputusan untuk bertahan di dalam suatu organisasi.

Teori komitmen organisasi yang digunakan pada penelitian merupakan teori komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1997) dimana terdapat tiga dimensi di dalam komitmen organisasi yaitu : (1) *Comitmen affective* merupakan suatu hubungan secara emosional yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk turut terlibat secara langsung dan aktif mengidentifikasi hal-hal yang ada di perusahaan. (2) *Comitmen normative* merupakan sebuah keinginan dari pegawai untuk tetap bertahan di dalam sebuah perusahaan karena adanya keharusan dan kepatuhan serta tanggung jawab yang dipikulnya terhadap perusahaan. (3) *Comitmen continue* merupakan hasrat yang dimiliki oleh pegawai untuk tetap di dalam perusahaan tersebut berdasarkan dengan persepsi serta pertimbangan lainnya. Aspek tersebut mencerminkan sikap yang harus ditunjukkan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta nilai-nilai yang terkandung (Ardiansyah & Surjanti, 2020)

Berdasarkan dengan hasil wawancara menunjukkan bahwa keseimbangan yang dimiliki oleh pegawai beragam sesuai dengan sudut pandang dari para pegawai. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pegawai sesuai dengan dimensi komitmen berkelanjutan dimana mereka memiliki dorongan atau hasrat untuk berkomitmen di dalam perusahaan sesuai dengan pengalaman dan persepsi mereka ketika mereka bekerja di perusahaan (Meyer & Allen, 1997). Fleksibilitas nyata dibutuhkan oleh pegawai untuk memberikan keseimbangan antara hobi, keluarga dan tidak hanya focus terhadap pekerjaan saja (Frame, & Hartog, dalam Iswardhani et al., 2019). Kurangnya keseimbangan yang dirasakan pegawai, akan memunculkan perilaku *burnout* yang mengindikasikan kearah *turnover intention* (Iswardhani et al., 2019). *Work-life balance* memiliki tujuan untuk mengarahkan pada pencapaian keseimbangan antara pekerjaan yang dijalani dengan kehidupan diluar pekerjaannya (Wambui, Boinett, Emily, & Dave, 2017).

Suatu perusahaan harus mampu memberikan sebuah kebijakan yang menumbuhkan rasa komitmen kerja pada

pegawai. Banyak perusahaan yang jarang memperdulikan mengenai keadaan pegawai secara langsung. Yang dibutuhkan perusahaan hanyalah keuntungan atau tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru pada diri pegawai. Maka dari itu, perusahaan harus dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebebasan pada diri pegawai, sehingga dapat menumbuhkan perilaku komitmen organisasi di dalam perusahaan tersebut. Keseimbangan yang dimiliki akan berdampak pada tingkat emosional seseorang dalam melakukan suatu hal (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014)

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang telah dilaksanakan, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yaitu tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Kesimpulan tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Rini dan Indrawati (2019) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan variabel *work-life balance* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Keseimbangan dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi bukanlah termasuk faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung. Namun, karakteristik di dalam *work-life balance* memiliki hubungan dengan faktor komitmen organisasi. Salah satunya yaitu faktor dukungan di dalam komitmen organisasi yang menjadi salah satu karakteristik dari aspek keseimbangan kepuasan dari *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dilihat dari perspektif teori pertukaran sosial dimana *work-life balance* meningkatkan komitmen organisasi pegawai di dalam perusahaan (Sakthivel & Jayakrishnan, 2012).

Menurut McDonald dan Bradley (2005) *work-life balance* merupakan perasaan puas akan keterlibatannya di dalam pekerjaan, dimana peran tersebut seimbang dengan peran lain diluar pekerjaannya. Keseimbangan adalah satu kunci agar suatu perusahaan dapat terus produktif (Mangkunegara, 2011). *Work-life balance* merupakan suatu keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan kerja mereka yang membawa manfaat bagi pegawai dan sekaligus perusahaan (Arif, & Farooqi, 2014). Peran ganda yang dimiliki oleh pegawai, akan menciptakan konflik ketika peran tersebut berjalan pada arah berbeda (Fisher et al., 2009). Dengan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, banyak sekali tujuan yang dapat dicapai (Yunita, 2018).

Kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan akan memunculkan konflik peran yang berdampak pada pekerjaan dan kehidupan (Novelia, Sukhirman, & Hartana, 2013). Seseorang dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang baik

akan memunculkan kepuasan hidup (Asepta & Maruno, 2018). Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan menimbulkan komitmen organisasi terhadap perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan apabila dapat memberikan keseimbangan terhadap pegawai, karena dapat memunculkan komitmen organisasi pada pegawai. Sehingga hubungan yang dihasilkan antara pegawai dan perusahaan yaitu hubungan saling menguntungkan.

*Work-life balance* merupakan kebijakan perusahaan agar karyawan mampu mengatur antara pekerjaan dengan kehidupannya (Andini & Surjanti, 2017). Wechstein berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan sebuah keseimbangan antara ambisi pekerjaan dengan waktu luang bersama keluarga serta hubungan spiritual (Maslichah & Hidayat, 2017). *Work-Life Balance* sering dikaitkan dengan hubungan baik antara pekerjaan dan keluarga dimana menghasilkan kesejahteraan bagi seseorang. *Work-life balance* menurut Delecta (2011) yaitu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen terhadap keluarga, serta tanggung jawab mengenai hal lainnya. *Work-life balance* merupakan keseimbangan antara jam kerja dan keluarga atau komitmen lainnya (Drobnic & Guillen, 2011). Menurut Weerakkod & Mendis (dalam Ardiansyah & Surjanti, 2020) *work-life balance* merupakan suatu usaha dari perusahaan untuk memberikan sebuah pola kerja dinamis dan fleksibel terhadap karyawan agar tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab di kehidupan dapat berjalan seimbang. Konsep tersebut berkembang dan menjadi sebuah kebijakan yang harus dikembangkan oleh perusahaan.

McDonald dan Bredley (2005) menjelaskan beberapa hal yang menjadi aspek dari *work-life balance* antara lain yaitu : (1) *Time balance* atau keseimbangan waktu, dimana merujuk pada perbandingan jumlah waktu untuk bekerja dan kehidupan diluar pekerjaan. (2) *Involment balance* atau keseimbangan keterlibatan, dimana merujuk pada keikutsertaan dalam peran di pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. (3) *Satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan yang berakitan dengan kepuasan dalam diri akan peran yang berhasil dijalani di pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Aspek aspek dari *work-life balance* tersebut digunakan dalam penelitian untuk mencerminkan adanya sikap dari karyawan guna untuk mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan.

Tinggi rendahnya *work-life balance* akan berdampak pada beberapa hal. Kurniawan (2014) menjelaskan beberapa hal terjadi sebagai dampak adanya angka *work-life balance* tinggi, antara lain menurunkan angka *turnover intention* dan meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai di suatu perusahaan. Selanjutnya rendahnya angka *work-life balance* akan berdampak pada tingkat produktivitas menurun yang berdampak pada

angka *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah tempat. Menurut Sirgy dan Lee (dalam Yusnani & Prasetio, 2018) dampak dari *work-life balance* dapat dilihat dari dua konstruk sosial yaitu keterlibatan di dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan dan konflik aturan sosial di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaann. Fleksibilitas dalam pekerjaan dianjurkan untuk emnciptakan komitmen organisasi dan mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, dalam Rini & Indrawati, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Indrawati (2019) memiliki variabel yang sama dengan penelitian ini dengan judul “Hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sector formal”. Penelitian tersebut memiliki nilai koefisien sebesar 0,267 dan taraf signifikan sebesar 0,004. Dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut memiliki bentuk hubungan positif dengan tingkat hubungan yang rendah. Rendahnya hubungan dari kedua variabel tersebut dikarenakan *work-life balance* bukan menjadi satu satunya faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. penelitian tersebut menunjukkan angka kontribusi variabel *work-life balance* sebesar 7,1 %. Sehingga terhadap faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 92,9 %. Dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut ialah semakin tinggi angka *work-life balance* maka semakin tinggi pula angka komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lyana (2016) dengan variabel komitmen organisasi dengan *work-family conflict* pada pegawai negeri wanita di Kemendikbud. Penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,220 dengan taraf signifikansi sebesar 0,019. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan dengan bentuk positif dengan tingkat hubungan rendah. Hipotesis yang menyebutkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *work-family conflict* yang dirasakan. Penelitian lainnya yang membahas mengenai komitmen organisasi selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Firnanda dan Budiani (2019) dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pnedidikan UNESA”. Pada penelitian tersebut menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan dari kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dimana semakin tinggi angka iklim organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula angka komitmen organisasi. dengan nilai korelasi tersebut,

hubungan dari kedua variabel tersebut dalam tingkat hubungan kuat.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian ini berfokus pada *work-life balance* sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Berdasarkan dengan studi pendahuluan yang peneliti dapatkan dari proses wawancara dan observasi di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tersebut karena peneliti menganggap bahwa *work-life balance* memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada pegawai. Peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai BRI Cabang Trenggalek”. Penelitian tersebut memiliki hipotesis penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu “terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek”. Hipotesis diambil dari keadaan dan fakta lapangan melalui wawancara dan observasi.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan metode penelitian secara kuantitatif. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa suatu penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Data yang dihasilkan berupa data primer yang diperoleh dari responden dalam penelitian dimana melalui pengisian kuesioner oleh responden (Jannah, 2018). Sesuai dengan permasalahan yang diangkat, penelitian ini memiliki variabel bebas yaitu *work-life balance*, dengan variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi.

Populasi penelitian merupakan sebuah kawasan ukur yang meliputi. Menurut Sugiyono 2017 (dalam Jannah, 2018), populasi merupakan sebuah wilayah ukur dari hasil penelitian oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai kantor Bank BRI Cabang Trenggalek dengan jumlah pegawai sebanyak 62 orang. Jumlah tersebut dikelompokkan menjadi 4 bagian yaitu Marketing, Operasional, Admin Kredit, dan Penunjang Operasional. Pegawai yang bekerja pada kantor Bank BRI terbagi menjadi 3 kelompok pegawai, yaitu pegawai tetap, pegawai kontrak, dan pegawai outsourcing. Seluruh pegawai tersebut memiliki tugas dan tuntutan pekerjaan yang berbeda sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Peneliti menggunakan teknik sampling total, dimana keseluruhan pegawai kantor Bank BRI di cabang Trenggalek dengan jumlah keseluruhan 62 orang akan turut serta dalam serangkaian penelitian dengan pembagaaian sebanyak 30 pegawai akan mengikuti *tryout*

dan sisanya sebanyak 32 akan dijadikan subjek pada penelitian tersebut.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner dengan skala yang disusun oleh peneliti yang berdasarkan dengan aspek *work-life balance* yang dikemukakan McDonald dan Bradley (2005) yang terdiri dari aspek *time balnced*, *involemnt balance*, dan *satisfaction balance* dan skala komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997) yang terdiri dari aspek komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan. Instrumen penelitian dibutuhkan dalam penelitian karena memiliki tujuan untuk pengumpulan data yang diperoleh dari kuesioner (Adib, 2017). Kuesioner bertujuan untuk mengukur nilai pada responden mengenai perilaku *work-life balance* dan komitmen organisasi. Instrumen pengumpulan data yang digunakan ialah skala model Likert dengan menggunakan dua jenis pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Skala Likert merupakan skala yang dipergunakan untuk mengukur suatu sikap atau pendapat serta persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial yang ada (Sugiyono, 2016). Terdapat sebanyak empat pilihan jawaban bertingkat pada kuesioner. Empat pilihan jawaban tersebut antara lain Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemilihan 4 skala tersebut untuk menghindari jawaban ragu atau netral pada penelitian (Sugiyono, 2015).

Uji validitas penelitian dilaksanakan guna menunjukkan aitem yang valid dan tidak valid sebelum melaksanakan pengambilan data dengan ketentuan apabila hasil nilai lebih dari 0,3 dianggap valid dan kurang dari 0,3 dianggap tidak valid. Pada proses pengambilan data didapatkan beberapa aitem yang gugur dalam uji validitas. Hal tersebut dikarenakan nilai kurang dari 0,3 ( $p < 0,3$ ). Perhitungan uji validitas menggunakan teknik *corrected item-total correlation* dengan cara mengoreksi setiap aitem dan nilai total. Jumlah aitem pada variabel komitmen organisasi semula berjumlah 36. Setelah dilakukan uji validitas terdapat 3 aitem yang gugur dengan nilai kurang dari 0,3. Sehingga total aitem yang valid berjumlah 33. Nilai *corrected item-total correlation* pada variabel komitmen organisasi berada pada rentang 0,355 – 0,712. Sedangkan untuk variabel *work-life balance* terdapat 4 aitem yang gugur dari total keseluruhan aitem sebanyak 36 aitem. Nilai *corrected item-total correlation* pada variabel *work-life balance* berada pada rentang nilai 0,336 – 0,792.

Uji reliabilitas merupakan salah satu uji untuk mengukur suatu kuesioner. Reliabilitas bertujuan untuk mengukur reliabilitas suatu aitem dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2013). Suatu data dikatakan reliabel jika angka *Cronbach Alpha* menunjukkan angka lebih dari 0,60 ( $p > 0,60$ ). Pada penelitian tersebut nilai dari *Cronbach Alpha* variabel komitmen organisasi sebesar

0,921 dan dinyatakan reliable karena memiliki nilai lebih dari 0,60 ( $p > 0,60$ ). Selanjutnya, variabel *work-life balance* memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,918 dan dinyatakan reliable dikarenakan angka tersebut lebih dari 0,60 ( $p > 0,60$ ). Uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan bantuan software SPSS 22 for windows untuk mempermudah perhitungan dari kedua uji tersebut.

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas pada penelitian merupakan suatu uji untuk mengetahui normal tidaknya suatu variabel (Ghozali, 2013). Untuk mengetahui hal tersebut perlu dilakukan uji dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu data akan dikatakan normal apabila memiliki residual nilai lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Uji linearitas dalam penelitian bertujuan untuk melihat linear tidaknya hubungan antara variabel X yaitu *work-life balance* dengan variabel Y yaitu komitmen organisasi (Sugiyono, 2015). Penentuan linear tidaknya suatu hubungan antara dua variabel dapat dilihat dengan dua macam cara yaitu dengan *linearity* dan *deviation from linearity*. Suatu data dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila memiliki nilai lebih dari 0,05 ( $< 0,05$ ) pada *linearity*. Sedangkan suatu data akan dikatakan memiliki hubungan yang linear ketika memiliki nilai kurang dari 0,05 ( $> 0,05$ ) pada *deviation from linearity*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik analisis korelasi untuk melihat hubungan antara kedua variabel tersebut pada pegawai BRI Cabang Trenggalek. Melalui penelitian ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi mengenai hubungan yang terjadi antara dua variabel tersebut. Analisis data merupakan proses di dalam penelitian dengan penyusunan hasil penelitian secara sistematis dan diorganisasikan sesuai dengan kategori serta dibuat kesimpulan sehingga data yang diperoleh mudah dipahami (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan analisis data korelasi *product moment* untuk melihat signifikansi hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2015), tingkat signifikansi suatu data dapat diketahui dari data tersebut dimana jika hubungan kedua variabel tersebut mendekati angka 1, maka hubungan kedua variabel tersebut semakin kuat. Sebaliknya, apabila hubungan kedua variabel mendekati 0, maka hubungan keduanya semakin lemah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Data Penelitian

Tahap selanjutnya setelah melaksanakan penelitian yaitu pengolahan data-data yang telah didapatkan pada saat melaksanakan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia

(BRI) Cabang Trenggalek. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, sehingga pengolahan data berupa angka yang diolah dan dianalisis menggunakan statistik. Berikut merupakan hasil pengolahan data yang dikumpulkan dari 32 responden yang diolah dengan menggunakan SPSS 22.00 for windows sehingga menghasilkan sebuah data, dimana hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 1. Descriptive Statistic**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Work-Life Balance</i>	32	84	119	98.34	7.966
Komitmen Organisasi	32	91	123	104.38	8.319

Tabel diatas menunjukkan nilai minimal variabel *work-life balance* menunjukkan angka 84, sedangkan untuk nilai maksimal menunjukkan angka 119. Dari data tersebut dihasilkan nilai rata-rata (mean) sebesar 98,34. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap *work-life balance* tinggi. Variabel *work-life balance* memiliki nilai standard deviasi sebesar 7,966, dimana jumlah tersebut terbilang jauh lebih kecil dari nilai rata-rata (mean). Dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* menunjukkan hasil normal atau tidak menimbulkan bias.

Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai 91 sebagai nilai minimal, dan nilai 123 sebagai nilai maksimal. Data diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dari variabel komitmen organisasi sebesar 104,38. Nilai standar deviasi dari variabel komitmen organisasi sebesar 8,319. Dari keseluruhan data, variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil normal atau tidak menimbulkan bias. Hal tersebut dikarenakan nilai standard deviasi jauh lebih kecil dibanding dengan nilai rata-rata.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *Spss 22 for windows*. Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menunjukkan berdistribusi normal atau tidaknya suatu variabel. Dalam pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* suatu variabel dianggap normal apabila memiliki taraf signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Sebaliknya, suatu data dikatakan tidak berdistribusi normal ketika memiliki taraf signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dilaksanakan terhadap variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil dari uji tersebut sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Normalitas Data**

Variabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0,142	Distibusi Normal
Komitmen Organisasi	0,200	Distribusi Normal

Pada tabel diatas menunjukkan besar taraf signifikansi antara variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi. Variabel *work-life balance* memiliki taraf signifikansi sebesar 0,142, dan variabel komitmen organisasi memiliki taraf signifikansi sebesar 0,200. Sesuai dengan syarat pendistribusian normal, kedua variabel tersebut menunjukkan data berdistribusi normal dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05 ( $p>0,05$ )

#### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui adanya garis hubungan secara linear antar variabel (Santosa, 2013). Untuk melihat hasil linearitas pada variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi menggunakan uji linearitas *compare mean* dengan menggunakan bantuan SPSS 22.00 for windows. Suatu data dikatakan linear apabila taraf signifikansi data kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ). Sebaliknya, apabila suatu data memiliki taraf signifikansi lebih besar daripada 0,05 ( $p>0,05$ ), maka data tersebut tidak linear.

Hasil uji lineraitas antara variabel *work-life balance* dengan komitmen organisasi sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Lineraitas berdasarkan Linearity**

Variabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> Komitmen Oragnisasi	0,005	Linear

Tabel 3 menunjukkan taraf signifikansi *linearity* variabel *work-life balance* dengan komitmen organisasi. taraf signifikansi kedua variabel tersebut sebesar 0,005. Dapat disimpulakn bahwa hubungan variabel *work-life balance* dengan komitmen oragnisasi memiliki hubungan linear karena memenuhi syarat taraf signifikansu kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ).

Uji linearitas memiliki syarat berbeda disesuaikan dengan berdasarkan apa uji tersebut. Uji linearitas dilihat dari *deviation form linearity* memiliki syarat yang berbeda dengan uji berdasarkan *linearity*. Suatu data dianggap linear ketika memiliki taraf signifikansi lebih dari 0,05 ( $p>0,05$ ). Sebaliknya, apabila suatu data memiliki taraf

signifikansi kurang dari 0,05, maka hubungan kedua variabel tidak linear. Berikut merupakan tabel hasil uji linearitas *deviation form linearity* :

**Tabel 4. Uji Linearitas Berdasarkan Deviation Form Linearity**

Variabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> Komitmen Oragnisasi	0,609	Linear

Tabel 4 menunjukkan taraf signifikansi uji lineraitas *deviation form linearity* variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi dimana taraf signifikansi menunjukkan angka 0,609. Sesuai dengan syarat uji linearitas, taraf signifikansi tersebut dikatakan linear karena memiliki taraf signifikansi lebih dari 0,05 ( $p>0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *work-life balance* dengan komitmen organisasi yaitu linear.

#### Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan guna memenuhi uji asumsi parametic dimana di dalam penelitian ditemukan bahwa hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi memiliki data yang berdistribusi normal dan bersifat linear. Dari asumsi tersebut, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan dari SPSS 22 for windows.

Hipotesis peneliti menyebutkan bahwa “Terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi”. Berikut merupakan table hasil analisa korelasi *product moment* antara variabel *work-life balance* dengan komitemn organisasi :

**Tabel 5. Uji Hipotesis Product Moment**

		Wor k Life Balance	Komi tmen Organisasi
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	.537**
	Sig. (2- Tailed)		0.002
	N	32	32
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.537* *	1
	Sig. (2- Tailed)	0.002	
	N	32	32

Tabel diata menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi memiliki taraf



signifikansi sebesar 0,002. Suatu data dikatakan berhubungan apabila taraf signifikansinya bernilai kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Sebaliknya, suatu data dikatakan tidak berhubungan ketika taraf signifikansi bernilai lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Sesuai dengan syarat tersebut, antara variabel *work-life balance* dengan komitmen organisasi memiliki hubungan karena taraf signifikansi bernilai 0,002 yang berada dibawah 0,05 ( $p < 0,05$ )

Selanjutnya, hasil korelasi product moment menunjukkan angka 0,537. Hasil positif dari hasil korelasi product moment menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *work-life balance* dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Sehingga semakin tinggi angka *work-life balance*, maka semakin tinggi pula angka komitmen organisasi. Untuk melihat tingkatan suatu hubungan dapat dilihat pada table interpretasi koefisien korelasi dibawah ini :

**Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Variabel *work-life balance* dengan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,537. Berdasarkan dengan table diatas, hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi berada pada tingkatan sedang yaitu dengan interval koefisien antara angka 0,40 hingga 0,599.

## Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi. Menurut Meyer & Allen (1997), komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis antara anggota organisasi dengan organisasinya dimana hubungan keduanya memiliki implikasi terhadap keputusan untuk bertahan pada suatu organisasi dimana terdapat tiga dimensi yang dapat menjelaskan perilaku tersebut yaitu dimensi *commitmen affective*, *commitment normative*, dan *commitment continue*.

Penelitian yang telah dilaksanakan dengan total sampel berjumlah 32 orang karyawan yang turut serta di dalam penelitian tersebut. Hasil analisis pada penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ) dimana angka tersebut memiliki nilai dibawah 0,05. Dari hasil tersebut dapat menjawab hipotesis awal penelitian yaitu “terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan

komitmen organisasi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek. Hipotesis tersebut sesuai dengan fenomena yang berhasil peneliti dapatkan melalui kegiatan observasi dan wawancara dengan pegawai BRI Cabang Trenggalek.

Hasil uji korelasi product moment pada penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 dimana dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dengan tingkatan hubungan sedang. Hubungan positif yang terbentuk menimbulkan persepsi semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada pegawai BRI Cabang Trenggalek. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah angka *work-life balance* maka semakin rendah pula angka komitmen organisasi.

Keseimbangan kehidupan yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi bagaimana perasaan atau emosi dalam melakukan suatu kegiatan (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014). Keseimbangan yang tercipta akan menumbuhkan rasa tanggung jawab atas keluarga, pekerjaan, dan kehidupannya (Yunita, 2018). Ketika seseorang mampu memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seseorang tersebut mampu meningkatkan taraf kehidupannya dengan produktivitas yang mengarahkan pada kualitas kerja, lingkungan kerja positif, dan gairah berprestasi, serta meningkatkan komitmen terhadap perusahaan (Yunita, 2018). Koubova dan Buchko (2013, dalam Rene & Wahyuni, 2018) mengasumsikan bahwa dampak yang terjadi ketika seseorang memiliki emosi yang terarah terhadap pekerjaan dan kehidupannya, maka perilaku etis untuk tetap bekerja pada perusahaan semakin tinggi.

Penelitian oleh Rene dan Wahyuni tahun 2018 menyebutkan bahwa keseimbangan yang dimiliki oleh pegawai berupa pencapaian fleksibilitas dalam kehidupan pribadinya dengan tetap bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pegawai tetap dapat melaksanakan kegiatan diluar pekerjaan dan tetap menjadi bagian keluarga. Kehidupan pekerjaan tidak mengganggu dan mengganggu satu sama lainnya. Hal tersebut berdampak pada perusahaan yang dibuktikan dengan adanya komitmen organisasi pada pegawainya. Hal tersebut sesuai dengan temuan peneliti dimana pegawai BRI Cabang Trenggalek memiliki keseimbangan dalam mengerjakan pekerjaan dan kehidupan pribadinya berupa kualitas waktu bersama dengan keluarga, kegiatan lain yang dapat dilakukan diluar jam kerja, serta kehidupan sosial lainnya yang dapat ia lakukan tanpa mengganggu pekerjaan di perusahaan. Menurut Yunita (2018), keseimbangan yang dirasakan tersebut akan membuat seseorang menjadi bahagia yang berdampak pada perasaan mereka ketika sedang bekerja, seperti secara produktif meningkatkan hasil pekerjaan dan berkomitmen.

Segala kemudahan yang diberikan oleh perusahaan, wajar apabila pegawai BRI lantas berkomitmen terhadap perusahaan. Hal tersebut sebagai salah satu sikap etis yang diberikan pegawai atas kemudahan-kemudahan ketika bekerja di Bank BRI tersebut. Terdapat tiga dimensi di dalam komitmen organisasi, yaitu *commitment affective*, *commitment normative*, dan *commitment continue* (Meyer, & Allen, 1997). Dimensi tersebut tersusun untuk mengidentifikasi indikator-indikator yang ada pada komitmen organisasi pada pegawai Kantor Bank BRI Cabang Trenggalek.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa komitmen organisasi dari pegawai BRI didominasi oleh dimensi *commitment continue* atau komitmen berkelanjutan dengan nilai rerata jawaban sebesar 3,16. Komitmen berkelanjutan merupakan dimensi yang membahas mengenai dorongan yang dimiliki oleh para pegawai untuk tetap bertahan di dalam perusahaan dikarenakan pengalaman dan persepsi pegawai tersebut selama bekerja di dalam perusahaan. Pegawai BRI cabang Trenggalek memiliki dorongan untuk tetap bertahan karena bekerja di perusahaan tersebut mempermudah kehidupannya. Pegawai mampu memenuhi tuntutan kehidupannya di sela pekerjaannya. Selain itu, dengan pekerjaan yang dimilikinya, pegawai merasakan adanya dampak positif bagi kehidupannya seperti waktu luang untuk keluarga dan kehidupannya, beban pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, serta hubungan sosialnya yang dapat terjalin dengan baik meskipun ia bekerja. Tanpa adanya keseimbangan di dalam kehidupannya, seorang pegawai memiliki kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih memperhatikan keseimbangan di dalam perusahaan (Novelia, Sukhirman, & Hartana, 2013)

Perusahaan memiliki peranan penting untuk memberikan kebijakan agar pegawai memiliki hak untuk mengatur waktu untuk pekerjaan dan hal-hal lain diluar pekerjaan seperti keluarga, hobi, dan lingkungan sosial lainnya (Andini, & Surjanti, 2017). Selain perusahaan yang memberikan kebijakan, pegawai pun wajib mendukung keseimbangan yang ada dengan cara mengelola dengan baik keseimbangan tersebut (Aseptia, & Maruno 2017). Komitmen yang diberikan pegawai terhadap perusahaan dikarenakan pegawai merasakan suatu kemudahan didalamnya seperti jam kerja yang sesuai dengan operasional kantor, sehingga pegawai mampu meluangkan waktu untuk kegiatan lainnya. pegawai cenderung memaksimalkan pekerjaan mereka ketika bekerja di kantor agar ketika jam kantor selesai sudah tidak ada pekerjaan yang belum selesai. Pengolahan tersebut sebagai salah satu bentuk pengolahan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* sangat berarti ketika meningkatkannya ketidaknyamanan di dalam lingkungan pekerjaan (Yusnani & Prasetyo, 2018)

Pegawai BRI cabang Trenggalek memiliki masa kerja yang berbeda-beda dengan status kepegawaian yang berbeda-beda pula. Hal tersebut menjadikan persepsi terhadap komitmen organisasi berbeda (Kusumastuti & Nurtjahjanti, 2013). Pegawai BRI cabang Trenggalek menggambarkan komitmen sebagai sebuah pertanggung jawaban atas pekerjaannya. Selain itu, komitmen organisasi digambarkan sebagai loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut dapat terbentuk adanya lingkungan kerja positif dengan dukungan dari orang-orang terdekat, seperti keluarga, teman, dan rekan kerja yang positif. Loyalitas tumbuh karena hubungan dengan rekan kerja baik dan adanya apresiasi dari pimpinan atas hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Hubungan positif menjadi salah satu alasan seorang pegawai bahagia terhadap pekerjaannya dan menciptakan kepuasan yang berdampak pada tingkat komitmen organisasi di dalam perusahaan (Wulandari & Widyastuti, 2014)

Dimensi *commitment affective* memiliki nilai rerata jawaban per aitem sebesar 3,16, sama dengan nilai rerata dari *commitment continue*. *Commitment affective* merupakan sebuah pendekatan secara emosional dan terlibat secara langsung yang dilakukan oleh seorang pegawai terhadap perusahaan. Keinginan atau dorongan terlibat secara langsung yang dimiliki oleh pegawai didasari perasaan secara emosional di dalam pekerjaan (Meyer & Allen, 1997). Para pegawai terlibat langsung di dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena para pegawai memiliki ikatan emosional secara langsung terhadap pekerjaan mereka. Sehingga pegawai memiliki dorongan untuk bekerja secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan bersama dengan rekan kerja. Hubungan kekeluargaan didalam perusahaan berjalan dengan baik. Saling mendukung dan sportifitas menjadikan hubungan kerja berjalan dengan harmonis. Selain itu, pimpinan memberikan feedback berupa apresiasi terhadap hasil dari pekerjaan mereka. Nilai-nilai yang berkembang di dalam perusahaan mampu menjembatani para pegawai memiliki hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja, dan pimpinan.

Dimensi komitmen normative memiliki angka rata-rata paling rendah dibandingkan dengan dua dimensi sebelumnya yaitu sebesar 2,9. Komitmen normative merupakan sebuah dorongan akan keharusan yang dimiliki oleh seseorang (Meyer, & Allen, 1997). Pegawai BRI tetap bekerja dan melaksanakan nilai-nilai yang berkembang karena adanya sebuah keyakinan yang dibangun sebagai salah satu rasa tanggung jawab para pegawai di dalam perusahaan. Salah satu bentuk tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan memiliki komitmen organisasi. Rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai bukan hanya sebatas terhadap perusahaannya saja, melainkan rasa tanggung jawab terhadap keluarga. Para

pegawai merasakan bahwa mereka bekerja karena merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban terhadap perannya di keluarga. Dengan pekerjaan yang mereka geluti mereka menyadari bahwa pekerjaan ini merupakan salah satu asset untuk membantu perekonomian keluarganya. Perasaan bangga akan peran dan tuntutan di keluarga tersebut menjadi salah satu alasan mengapa mereka berkomitmen terhadap perusahaan (Rumangkit & Zuriana, 2019).

Banyak perusahaan yang memberikan kenyamanan dan kemudahan kepada para pegawainya guna mendapatkan feedback berupa komitmen organisasi, salah satunya Bank BRI. Komitemn organisasi sangat penting untuk perusahaan karena dengan adanya komitmen dari para pegawai, maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal (Putra, 2015). Menurut (Lenggawa, 2018) komitmen berpengaruh penting pada angka *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dimana semakin tinggi tingkat komitmen para pegawai, maka semakin rendah angka keinginan untuk turnover. Seesorang yang memiliki komitmen dalam waktu yang panjang di dalam suatu perusahaan cenderung memiliki perilaku disiplin kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang baru memulai komitmen terhadap perusahaan tersebut (De Gilder, 2003). Chan (2006) menyebutkan bahwa seiring dengan berkembangnya jaman, banyak perusahaan memasukan syarat komitmen organisasi untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Agar pegawai memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan, salah satu yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupannya (Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent, & Alegre, 2016)

Keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan atau disebut dengan *work-life balance* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Rumangkit, & Zuriana, 2019). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Greenhouse, Collins, dan Shaw (2003) dimana keseimbangan yang diciptakan oleh perusahaan akan menciptakan suatu komitmen organisasi. Ketidak seimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi akan menurunkan angka komitmen (Azzizah & Izzati, 2018). Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan atau disebut juga dengan *work-life balance* merupakan sebuah perasaan puas akan pekerjaannya, dimana peran tersebut seimbang dengan kehidupan lain diluar pekerjaan (McDonald, & Bradley, 2005). Menurut McDonald dan Bradley terdapat 3 dimensi di dalam *work-life balance* yaitu *time balance* atau keseimbangan waktu, *involment balance* atau keseimbangan keterlibatan, dan *satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan

Dimensi *time balance* atau keseimbangan waktu merujuk pada perbandingan waktu antara pekerjaan

dengan kehidupan diluar pekerjaan (McDonald, & Bradley, 2005). Ketika suatu perusahaan mampu memberikan keseimbangan waktu kerja kepada para pegawai sehingga para pegawai merasakan adanya fleksibelitas kerja (Zhang, Griffeth, & Fried, 2013). Dimensi ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3. Karakteristik keseimbangan waktu yang dimiliki oleh pegawai antara lain yaitu mereka masih memiliki waktu bersama dengan keluarga, bertemu dengan teman-teman, atau sekedar melakukan hobinya tanpa mengganggu waktunya ketika mereka bekerja (Rumangkit, & Zuriana, 2019). Sesuai dengan hasil kuesioner disimpulkan bahwa pegawai BRI masih memiliki waktu bersama dengan keluarga, bersosialisasi dengan masyarakat dan kualitas waktu pribadi. Keseimbangan waktu yang dimilikinya mengarahkan perasaan bahagia di tempat kerja, sehingga akan berdampak pada angka komitmen organisasi pada pegawai (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003)

Keseimbangan yang dirasakan para pegawai tidak hanya waktu luang bersama keluarga di sela-sela pekerjaannya, melainkan keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (McDonald, & Bradley, 2005). Dimensi keseimbangan keterlibatan menunjukkan seimbang tidaknya keterlibatan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi seorang pegawai. Pada dimensi ini menunjukkan angka rata-rata sebesar 3. Pegawai BRI mengaku keterlibatan mereka di dalam keluarga seimbang dengan keterlibatannya di dalam pekerjaan. Peran sebagai anggota keluarga tidak mengganggu pekerjaannya, dan begitu juga sebaliknya. Keterlibatan di dalam kantor juga mempengaruhi bagaimana keseimbangan yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai akan merasa senang ketika mereka turut aktif di dalam acara perusahaan. Hal tersebut menjadikan mereka memiliki self esteem tinggi yang mengarahkan pada komitmen organisasi (Rumangkit, & Zuriana, 2019)

Keseimbangan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai seperti rasa puas akan hasil kerja yang maksimal dan peran yang terpenuhi di dalam keluarga akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi seorang pegawai (Rumangkit, & Zuriana, 2019). Pada dimensi keseimbangan kepuasan menunjukkan angka rata-rata sebesar 3. Pegawai BRI merasakan dampak positif ketika ia bekerja di perusahaan, salah satunya yaitu perekonomian keluarga yang baik. Kepuasan akan hasil pekrjaannya memiliki hubungan dengan dukungan dari keluarga dimana peran keluarga sebagai salah satu *support system* ketika ia bekerja. Hubungan yang baik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi akan berdampak pada kualitas hidup seseorang (Shabir & Gani, 2020). Ketika pekerjaan dengan aktivitas diluar pekerjaan seimbang, pegawai cenderung memiliki kepuasan yang berdampak pada

angka komitmen organisasi mereka (Rumangkit, & Zuriana, 2019).

Berdasarkan dengan hasil uji hipotesis oleh peneliti dengan menggunakan uji korelasi product moment diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil dari uji korelasi dengan menggunakan uji korelasi *product moment* antara variabel *work-life balance* dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan bentuk hubungan kedua variabel tersebut positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi angka *work-life balance* maka semakin tinggi pula angka komitmen organisasi pada pegawai BRI Cabang Trenggalek.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan fenomena studi penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai Bank BRI Cabang Trenggalek. Tingkat korelasi yang dimiliki oleh kedua variabel tersebut dalam kategori sedang sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi dimana korelasi kedua variabel tersebut menunjukkan angka 0,537. Tingkatan tersebut bersifat relative sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan di dalam penelitian. Selain itu, terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada pegawai. Menurut Steers, dan Porter (dalam AL-Jabari & Ghazzawi, 2019)) mengemukakan terdapat tiga faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal yang meliputi *job choice factor*, ekspektasi pekerjaan, kontrak psikologis, dan karakteristik individu. Faktor organisasi yang meliputi pengalaman bekerja, lingkup pekerjaan, dan tujuan perusahaan. Faktor *non organizational* yang meliputi peluang alternative pekerjaan lainnya. Sedangkan menurut Mowday (dalam Jabri, & Ghazzawi, 2019) menjelaskan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal yang meliputi tingkat pendidikan, usia dan lain-lain, karakteristik pekerjaan yang meliputi peran kerja dan kesempatan kerja, faktor karakteristik struktur organisasi yang meliputi ukuran organisasi, faktor pengalaman kerja seperti sikap positif dan ketergantungan terhadap perusahaan, dan faktor dukungan yang meliputi dorongan dan penghargaan.

*Work-life balance* tidak menjadi salah satu faktor yang disebutkan oleh ahli diatas. Namun, pendapat dari Sakthivel dan Jayakrishnan (2012) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dilihat dari perspektif teori pertukaran sosial dimana *work-life balance* akan meningkatkan komitmen organisasi. *Work-life balance* yang dikelola dengan baik akan menumbuhkan semangat

kerja yang berdampak pada komitmen organisasi pada perusahaan (Rene, & Wahyuni, 2018).

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilaksanakan, dihasilkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima dengan hipotesis “terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai BRI Cabang Trenggalek”. Sesuai dengan hasil uji, hubungan dari kedua variabel, dihasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,537 dengan taraf signifikansinya sebesar 0,002. Dapat disimpulkan bahwa hubungan dari kedua variabel tersebut bersifat positif atau searah dimana semakin tinggi angka *work-life balance*, maka semakin tinggi pula angka komitmen organisasi pada pegawai BRI Cabang Trenggalek. Sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, tingkat hubungan kedua variabel pada penelitian tersebut dikatakan sedang dengan nilai interval 0,4 hingga 0,599.

### **Saran**

Beberapa saran terkait dengan penelitian yang telah dilaksanakan yaitu :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran keadaan para pegawai mengenai *work-life balance* yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Berdasarkan dengan hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikansi hubungan antara *work-life balance*. Sehingga melalui penelitian ini diharapkan perusahaan memiliki gambaran mengenai *work-life balance* yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai BRI Cabang Trenggalek. Diharapkan pula melalui penelitian ini, perusahaan mampu memberikan sebuah kebijakan dan pertimbangan yang dapat membantu memberikan dorongan komitmen organisasi pada para pegawai BRI Cabang Trenggalek.

#### **2. Bagi Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai BRI Cabang Trenggalek memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu adanya *work-life balance*. Dalam penelitian ini, disarankan agar pegawai BRI Cabang Trenggalek tetap memperhatikan keseimbangan antara dunia pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan agar mampu memberikan dampak positif berupa komitmen organisasi pada perusahaan.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini berfokus pada dua variabel yaitu variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi

dengan subjek penelitian pegawai BRI Cabang Trenggalek. Keterbatasan dalam penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap penelitian selanjutnya untuk dapat memberikan informasi lebih lengkap pada penelitian dengan variabel yang serupa. Penelitian ini hanya menekankan pada variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi. diharapkan peneliti selanjutnya dapat memberikan informasi melalui penelitian lain dengan menggunakan variabel lainnya sebagai variasi di dalam penelitian. Perilaku komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai memiliki berbagai macam faktor. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel dan faktor lainnya pada perilaku komitmen organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adib, H. S. (2017). Teknik pengembangan instrument penelitian ilmiah di perguruan tinggi keagamaan islam. *Seminar Nasional Pendidikan, Sains, Dan Teknologi Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Muhammadiyah Semarang*.
- AL-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(March), 78–119.
- Andini, I., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh work-life balanced dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir pada PT Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Anggrian, W. M., & Sumarlin, A. W. (2016). Pengaruh komitmen tenaga kerja lepas terhadap motivasinya dalam perusahaan keluarga di sektor informal. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(2), 139–153. <https://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.2.3>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work-life balanced terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arif, Bushra and Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work-life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: A case study of university of Gujarat, Pakistan. *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 5(9), 24–29.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis pengaruh work-life balanced dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, tbk branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Azzizah, H., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover pada karyawan retail di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Bank Rakyat Indonesia. (2021). Tentang BRI. Diakses dari <https://bri.co.id/>
- Badan Pusat Statistik. (2017). Perusahaan Industri Besar Sedang. Diakses dari <https://se2016.bps.go.id/umkumb/>
- Chan, S. H. (2006). Organizational identification and commitment of members of a human development organization. *Journal of Management Development*, 25(3), 249–268. <https://doi.org/10.1108/02621710610648178>
- De Gilder, D. (2003). Commitment, trust and work behaviour: The case of contingent workers. *Personnel Review*, 32(5), 588-604+672. <https://doi.org/10.1108/00483480310488351>
- Delecta, P. (2011). Review article work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Drobnic, S., & Guillen, A. . (2011). *Work-life balance in Europe: the role of job quality* (1st ed.). Palgrave Macmillar. <https://doi.org/10.1057/9780230307582>
- Firnanda, W. S., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa fakultas ilmu pendidikan UNESA. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06, 1–6.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hasibuan, P. S. M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja pegawai. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i2.212>
- Jannah, M. (2018). *Metodelogi penelitian kuantitaif untuk psikologi* (1st ed.). Unesa University Press.

- Kasanah, S. N., & Franksiska, R. (2017). Karakteristik kompetensi sdm: content analysis iklan lowongan pekerjaan sales pada e-recruitment. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(1), 47. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i1.5107>
- Kurniawan, K. A. (2014). Pengaruh tingkat work-life balance terhadap tingkat kepuasan kerja pada perawat rumah sakit. In *E-Jurnal Universitas Atma Jaya*.
- Kusumastuti, A. F., & Nurtjahjanti, H. (2013). Komitmen afektif organisasi ditinjau dari persepsi kepemimpinan transaksional pada pekerja pelaksana di perusahaan umum (PERUM) X Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(1), 13–21. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i1.5573>
- Lenggawa, V. A. (2018). Hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja anggota gerakan mahasiswa nasional Indonesia (studi korelasional mengenai hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja anggota organisasi gerakan mahasiswa nasional Indonesia dewan pimpinan cabang Bandung. *Conference on Dynamic Media, Communications, and Culture Proceeding*, 1, 61.
- Lyana, A. (2016). Hubungan antara komitmen organisasi dengan work-family conflict pada pegawai negeri wanita di Kemendikbud. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(1), 99820.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rosdakarya.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungann kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Mayasari, R.; Senen, S.H.; Tarmedi, E. . (2018). Gambaran lingkungan kerja sosial, penghargaan finansial dan retensi karyawan pada PT. Baett Mall Abadi di Cilegon. *Journal of Bussness Management Education*, 3(1), 32–41.
- McDonald and Bradley. (2005). The case for work/life balanced: closing the gap between policy and practice. In *Hudson Highland Group, Inc.* (Issue November).
- Megawati, & Syahna, N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan persepsi dukungan organisasional sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 9(1), 35–46.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: theory, research, and application. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733–754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Muindi, F., & K 'obonyo, P. (2015). Quality of work life, personality, job satisfaction, competence, and job performance: a critical review of literature. *European Scientific Journal*, 1111(2626), 1857–7881.
- Murjana, I. K. D., Rahyuda, K., & Riana, I. G. (2016). Peran komitmen organisasional memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kualitas layanan di hotel Jimbarwana. *Buletin Studi Ekonomi*, 21(1), 102–114.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). *Hubungan antara work-life balanced dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan*.
- Nurhaidah, M. I. M. (2015). Dampak pengaruh globalisasi bagi kehidupan bangsa Indonesia. *Jurnal Pesona Dasar*, 3(3), 1–14. <https://doi.org/10.24815/pear.v7i2.14753>
- Nursyamsi, I. (2013). *Organizational citizenship behavior dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai*. 17(3), 448–489.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. In *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 8, Issue 1).
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industry kecil. *Jurnal Modernisasi*, 11(4), 62–77.
- Rahmawati, P., Sumiyati, & Masharyono. (2016). Leader member exchange dan kepribadian untuk meningkatkan employee voice kopontren DT. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 11(20), 38–44.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada pegawai perusahaan asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- 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.
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a

- multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Sakthivel, D., & Jayakrishnan, J. (2012). Work-life balance and organizational commitment for nurses. *Asian Journal of Business & Management Sciences*, 2(5), 1–6.
- Sambung, R. (2016). Dimensi komitmen organisasional: Dampaknya terhadap perilaku kerja pada organisasi sektor publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 28–37.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–9.
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d* (22nd ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wambui, M. L., Boinett, C. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of work-life balance on employee performance institutions of higher learning. A case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research and Innovation*, 4(2), 60–79.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10(Juni), 41–52.
- Yunita, P. I. (2018). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan ( Work-Life Balance ) : Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh ? *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 135–144.
- Yusnani, E., & Prasetyo, A. P. (2018). Kontibusi work-life balance terhadap job satisfaction pada karyawan dinas koperasi dan usaha kecil. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(2), 135–143. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i2.12954>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi: definisi, dipengaruhi, mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka.
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696–713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>