

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH**

**(*THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH
JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN MARRIED EMPLOYEES*)**

Conchita V. Latupapua^{1*}, Agusthina Risambessy², Chintia Tahanora³

¹²³*Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Indonesia*

**Email: latupapua@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work life balance on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable for married employees at PT. Bank Maluku Malut Ambon Main Branch. The population in this study were all married employees at PT. Bank Maluku Malut Ambon Main Branch. The sample in this study were 45 employees who were married. The sampling technique used is the Purposive Sampling Technique. Methods of collecting data with a questionnaire. The questionnaire was tested for validity and reliability before collecting research data. Data was processed with SmartPLS 3.0, analyzed with Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), Path Coefficient Test, Coefficient of Determination, Hypothesis Testing using Bootstrap, and direct and indirect effect testing using Structural Equation Modeling (SEM).

The results of this study indicate that the work life balance variable has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction variable has a positive and significant effect on organizational commitment. Work life balance has no significant effect on organizational commitment. While the variable job satisfaction is able to mediate the effect of work life balance on organizational commitment.

Keywords: *Work life balance; Job Satisfaction; Organizational Commitment.*

Received: 19-06-2022; Accepted: 27-07-2022; Published: 06-08-2021



1. PENDAHULUAN

Seiring dengan waktu dunia bisnis di era globalisasi, perusahaan-perusahaan semakin banyak bermunculan dengan menawarkan berbagai variasi jasa maupun barang, sehingga menuntut setiap perusahaan untuk bisa bersaing dan memiliki produktivitas yang tinggi. Dengan adanya tuntutan tingkat persaingan dan produktivitas yang tinggi, tidak dapat disangkal bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang unggul, terampil, dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan, sehingga dapat menampilkan performa yang baik (Prawitasari, 2007). Dalam bekerja seringkali karyawan menghadapi banyak tuntutan pekerjaan. Untuk mendukung karyawan dalam memenuhi segala tuntutan yang diberikan, perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tuntutan-tuntutan yang diberikan oleh perusahaan agar tidak menjadi bumerang bagi perusahaan. Namun dalam pelaksanaan kerjanya sebagian besar karyawan mulai memperhatikan hal lain selain hanya sekedar bekerja, menyelesaikan tugas, lalu mendapat upah. Mereka mulai memperhatikan hal-hal seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja, berkembangnya keterampilan, dan isu yang sedang menarik di jaman globalisasi ini, keseimbangan kehidupan pekerjaan atau yang sering dikenal dengan *work life balance*.

Work life balance menjadi topik yang menarik untuk dibahas pada era globalisasi ini. True Careers pernah membuat survei tentang keseimbangan kehidupan kerja yang dilakukan pada tahun 2002 yang hasilnya menunjukkan bahwa 70% dari 1.500 responden mengatakan bahwa mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003 dalam Widyasari, Susilawati, & Ula, 2015:14). Keseimbangan kehidupan-pekerjaan atau *work life balance* adalah sejauh mana seseorang mampu secara seimbang untuk terlibat dan puas dalam perannya di dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Konsep *work life balance* ini merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya yang terjadi ketika individu mampu untuk mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya untuk tuntutan pekerjaan tetapi juga tuntutan kehidupan pribadinya. Mampu disini berkaitan dengan bagaimana karyawan yang berperan sebagai individu yang dapat mengatur waktunya untuk bekerja, bagaimana dapat menikmati waktu untuk kehidupan pribadinya dan juga waktu untuk keluarganya. Menurut penelitian Apperson dkk dalam Prawitasari (2007), mayoritas pria dan wanita sekarang ini mempunyai kedudukan ganda, sebagai orang tua dan juga karyawan dengan jenis pekerjaan *full-time*. Primastuti (2000) juga mengatakan bahwa banyak dari mereka yang memainkan peranan ganda dalam dunia kerja untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan.

PT. Bank Maluku Maluku Cabang Utama Ambon lebih banyak didominasi oleh karyawan yang sudah menikah, yang mempunyai peran ganda, yaitu peran sebagai orang tua dan juga sebagai seorang karyawan dengan jenis pekerjaan *full-time*. Sehingga dalam perjalanannya, peran ganda yang dimainkan ini terkadang menimbulkan konflik. Konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. Tingginya tuntutan beban kerja yang diberikan akan membuat karyawan kelelahan serta jenuh karena karyawan dapat menghabiskan lebih dari sepertiga waktunya dalam sehari untuk bekerja sehingga itu dapat menjadi salah satu alasan karyawan mulai memperhatikan *work life balance*. Di ranah kerja, tidak adanya *work life balance* menyebabkan kinerja buruk dan absensi karyawan yang lebih banyak (Frone et al., 1997 dalam Kim, 2014). Seseorang yang tidak merasa puas pada pekerjaannya dan ketika kebutuhannya tidak terpenuhi cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari meningkatnya absensi karyawan.

Kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014: 169). Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap melainkan dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Suwanto dan Priansa, 2011). Luthans (2009: 243) berpendapat ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kelima faktor tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi jabatan, hubungan dengan *supervisor*, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas yang di dapatkan pekerja, serta aspirasi karyawan dalam menyuarkan hak-haknya dalam perusahaan. karyawan akan 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). Kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasional karyawan (Nawab 2011). Ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka tingkat komitmen organisasi karyawan juga menjadi tinggi. Karyawan yang merasa puas menginginkan berada di tempat kerja yang sama, hal tersebut membuat komitmen meningkat, mengurangi keinginan untuk berpindah. Komitmen organisasi karyawan merupakan salah satu kunci yang

turut menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, berusaha untuk sesuai dengan keinginan organisasi serta menerima nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat mereka terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Work life balance

Schermerhorn (2005), mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran baik dalam organisasi maupun di luar organisasi. Menurut Greenhaus,dkk (2002), keseimbangan (*balance*) dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut.

Kepuasan Kerja

Robbins (2003:91) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktifitas rendah, dan kebosanan dalam bekerja. Menurut Siagian (1999:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dan keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi. Jadi dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang menunjukkan loyalitas yang tinggi dari anggota organisasi terhadap organisasinya dan juga proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasinya. Sari (2017) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi menggambarkan pada seberapa loyal seorang karyawan pada organisasinya. Sikap setia yang ditunjukkan karyawan pada organisasi ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan dari organisasi.

Hubungan antar variabel

***Work life balance* terhadap kepuasan kerja**

Work life balance didefinisikan sebagai kepuasan dan fungsi yang baik serta seimbang di tempat kerja dan di rumah dengan konflik yang minimum (Fayyazi dan Aslani, 2015). Penelitian yang dilakukan Rahmawati (2016) mengemukakan bahwa *work life balance* dan *job satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki pengaruh positif. Dengan kata lain semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja (Rahmawati, 2016). Penelitian lain dilakukan oleh Fidyani (2018) menjelaskan bahwa *work life balance* yang diukur dengan 3 dimensi yaitu keseimbangan kehidupan kerja, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yang diberikan kepada karyawan akan membantu karyawan untuk meningkatkan kesuksesan karir di masa mendatang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Solfiliya (2020) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Palembang.

H1: *Work life balance* (WLB) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Robbins (2003:91) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini karena apa yang mereka inginkan telah terpenuhi oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Amelianti (2020) membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ilhami dkk (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Pinangkaan dkk (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Manado.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Work life balance terhadap komitmen organisasi

Parkes dan Langford (2008) mengatakan bahwa *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non- pekerjaan dan kegiatan lain. Beberapa penelitian membuktikan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Novari (2018) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Isfandi, (2019) yang juga membuktikan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, dan Kepuasan kerja sebagai variabel partial mediation.

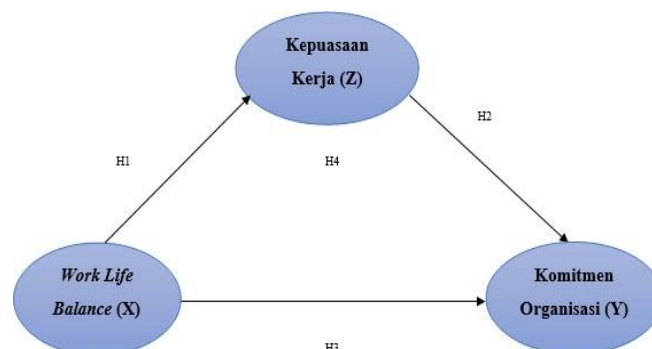
H3 : *Work life balance* terhadap komitmen organisasi.

Work life balance terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Work life balance sebuah kemampuan karyawan dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan di dalam perusahaan, namun juga harus bisa melakukan kewajiban diluar perusahaan, tanpa harus mengorbankan salah satu kewajiban bahkan sampai mencampurkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan dan sebaliknya. Grawitch, Gottschalk dan Muncz (2006) dalam Parkes dan Langford (2008) mengatakan bahwa *work life balance* memberikan kontribusi untuk keterlibatan karyawan (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) yang pada gilirannya memberikan kontribusi untuk produktivitas yang lebih tinggi dan turnover organisasi yang lebih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2018) pada PT. Arta Sedana Retailindo Denpasar yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Head Office PT. Arta Sedana Retailindo Denpasar. Rini dan Indrawati (2019) juga menemukan hubungan positif signifikan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi pada perempuan bali yang bekerja di sector formal. Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi yang menjadi variabel penghubung antar variabel, dengan dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi juga. Berbeda dengan penelitian (Nirmalasari 2018) yang menyatakan bahwa *work life balance* yang tinggi tidak dapat mempengaruhi secara langsung tingkat komitmen organisasi tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi pada diri karyawan.

H4: Pengaruh Antara *Work life balance* Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hubungan antar variabel juga digambarkan dalam model penelitian seperti gambar berikut:



3. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis studi merupakan penelitian kausal. Sampel dalam studi ini adalah karyawan yang sudah menikah pada PT. Bank Maluku Malut Cabang Utama Ambon. Hubungan Variabel penelitian ini adalah pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja menggunakan teknik purposive sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan kesesuaian karakteristik pada kriteria sampel yang telah ditentukan, dan kriteria tersebut adalah seluruh karyawan yang sudah menikah pada PT. Bank Maluku Malut Cabang Utama Ambon. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 5-1 dengan kriteria mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Analisis statistik yang digunakan dalam pengujian seluruh variabel pada studi ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software SmartPLS versi 3.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

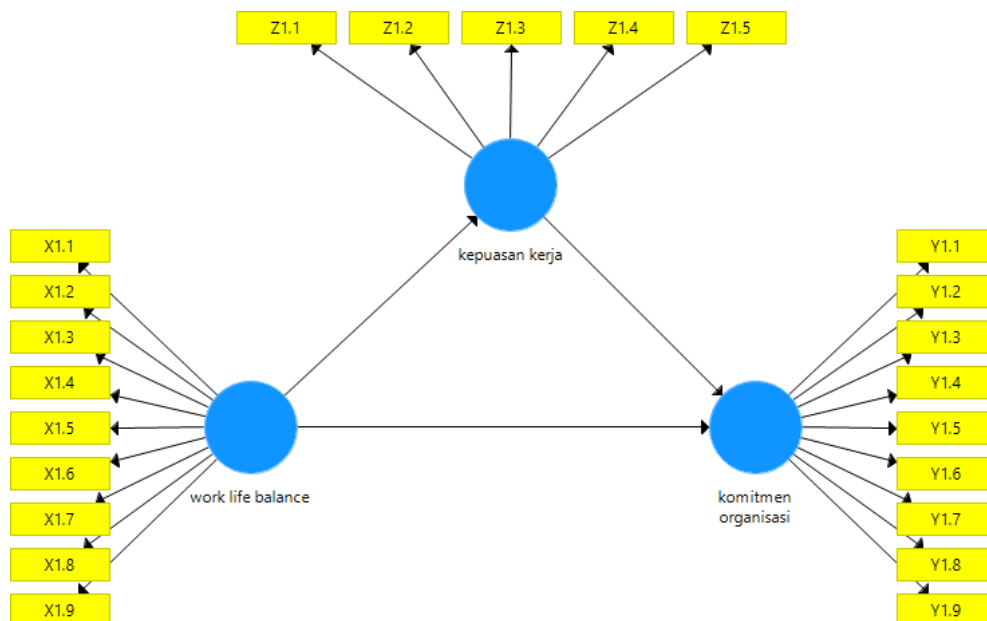
Pengujian validitas dari tiap indikator variabel dalam kuesioner telah menghasilkan nilai yang baik (valid). Validitas dapat dilihat apabila hasil outer loading $> 0,50$. Model konstruk dikatakan valid jika seluruh indikator memenuhi convergent validity (Ghozali, 2016:52).

Composite Reliability

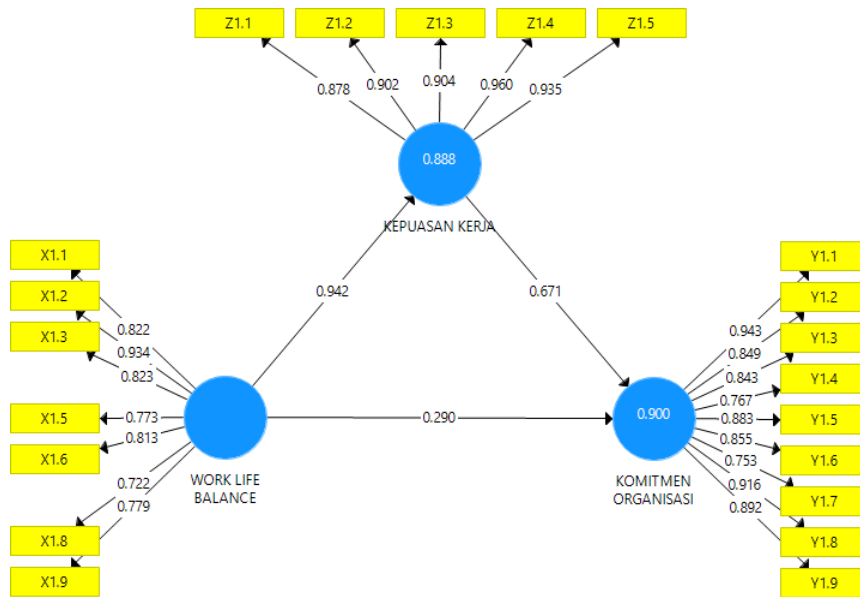
Suatu variabel dapat memenuhi reliabilitas jika kriteria composite reliability $> 0,70$. Hasil dari uji reliabilitas telah menghasilkan nilai reliabilitas yang baik karena memenuhi kriteria yaitu hasil yang diperoleh $> 0,70$ (Ghozali, 2016:47).

Cronbach's Alpha

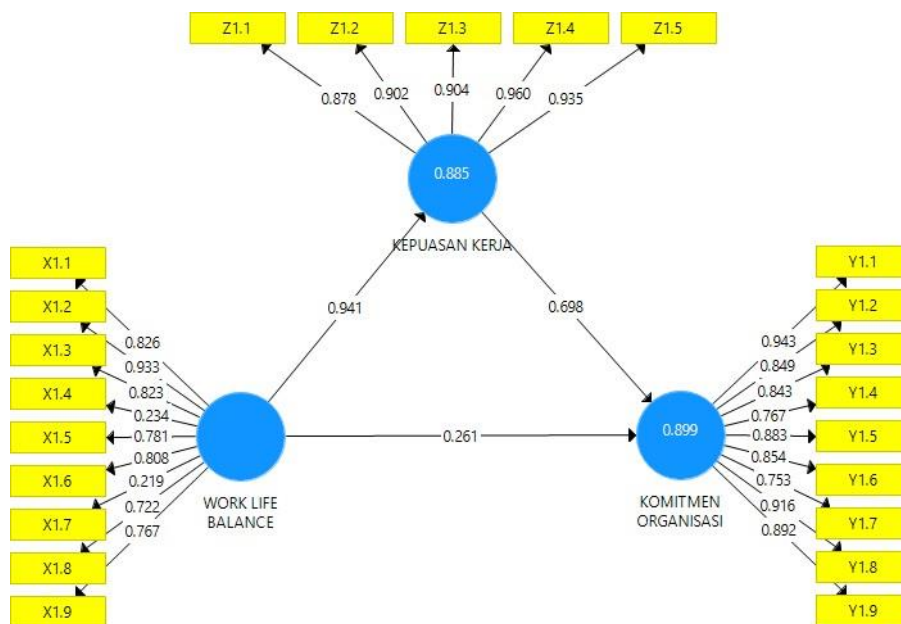
Nilai cronbach's alpha mampu mendukung uji reliabilitas. Variabel disebut reliable apabila besarnya nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Hasil memiliki nilai reliabilitas yang baik karena telah memenuhi syarat yang ditentukan. Cronbach's alpha yang tinggi menunjukkan seluruh variabel telah memiliki taraf reliabel yang tinggi (Siregar, 2014).



Gambar 2. Model Penelitian



Gambar 3. Uji Measurement Model



Gambar 4. Estimasi Ulang Variabel Konstruk

Analisis R-Square

Pengujian *R-Square* digunakan sebagai penentu seberapa baik inner model yang dibentuk (Ghozali, 2014). Output SmartPLS 3.0 yang diolah menghasilkan pengaruh kepuasan kerja yang bernilai 0,888. Artinya, besarnya pengaruh kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* sebesar 88,8% dan sebesar 11,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada studi ini. Sedangkan, model pengaruh komitmen organisasi menunjukkan koefisien yang bernilai 0,900. Artinya, besarnya pengaruh komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* sebesar 90% sedangkan sisanya sebesar 10% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Uji Inner model

Inner model digunakan untuk mengecek hubungan antara konstruk dan nilai signifikansi pada path coefficient dan hasil indirect effect pada tabel 2.

Tabel 2. Path Coefficients

Hipotesis	Sampel asli	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistic	P-Value	Hasil
<i>Work life balance</i> → Kepuasan kerja.	0.942	0.945	0.016	59.625	0.000	Diterima
Kepuasan → Komitmen organisasi.	0.671	0.682	0.165	4.075	0.000	Diterima
<i>Work life balance</i> → Komitmen organisasi.	0.290	0.28	0.167	1.634	0.084	Ditolak

Berdasarkan Tabel 2, besarnya nilai *t-statistic work life balance* terhadap kepuasan kerja adalah $59,625 \geq 1,96$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Nilai *t statistic* pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan $4,075 \geq 1,96$ yang berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dalam kedua variabel tersebut. Nilai *t statistic work life balance* terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil $1,634 \leq 1,96$ yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan sehingga hipotesis ketiga terbukti ditolak.

Tabel 3. Indirect Effects

Hipotesis	Sampel asli	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistic	P-Value	Hasil
<i>Work life balance</i> → Kepuasan kerja → Komitmen organisasi.	0.632	0.644	0.156	4.052	0.000	Diterima

Berdasarkan Tabel 3, besarnya nilai *t statistic Work life balance* terhadap kepuasan kerja dimediasi komitmen organisasi adalah $4,052 \geq 1,96$. Hasil pengujian secara indirect tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara *work life balance* terhadap komitmen organisasi dengan melalui variabel mediasi kepuasan kerja.

Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Work life balance terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baiknya *work life balance* yang dirasakan karyawan maka akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja. Pekerjaan yang dilakukan selanjutnya harus sesuai dengan waktu yang sudah dialokasikan sehingga karyawan masih memiliki waktu dan kesempatan untuk kepentingan pribadi dan keluarga. Menurut Robbins (2009) Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di

tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini semakin mengutakan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihaloho dkk (2021) pada karyawan wanita di Universitas Negeri Surabaya yang mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Solfiliya (2020) pada Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Palembang yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh James dkk (2017) pada PT. Bank Central Asia, Tbk yang mengungkapkan bahwa variabel *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan Wanita PT. Bank Central Asia, Tbk.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Karyawan yang puas dengan imbalan/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja akan berkontribusi baik terhadap organisasi seperti lebih disiplin datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya sesuai target, memiliki penilaian kinerja yang baik, memiliki kerjasama yang baik dengan pemimpin dan rekan kerja dalam rangka mencapai target sesuai visi, misi dan tujuan organisasi. Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan rendah cenderung memiliki komitmen organisasional yang rendah pula yang berakibat pada meningkatnya ketidakdisiplinan dan sikap tidak peduli terhadap organisasi. Hasil penelitian ini semakin menguatkan hasil ketiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelianti (2020) pada PT. So Good Food, Pinangkaan (2020) pada BPJS Ketenagakerjaan Manado selanjutnya penelitian Ilhami dkk (2021) pada pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan tenaga kerja di kabupaten merangin provinsi jambi yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti (2016) pada perawat Rumah Sakit Swasta di kota Padang yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi

Work life balance terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya *work life balance* yang dirasakan karyawan PT. Bank Maluku Maluku tidak akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaannya, hal ini dikarenakan belum tentu karyawan merasa puas dengan apa yang karyawan tersebut sudah dapatkan selama bekerja di PT. Bank Maluku Maluku. Ketika seorang karyawan merasakan tidak mampu menjaga harmonisasi antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab di keluarga dengan baik, karyawan tersebut cenderung merasa tidak puas dan bekerja hanya sesuai keperluan saja tanpa ada inisiatif lebih untuk menjadi lebih giat dalam bekerja atau mengembangkan kemampuan untuk jenjang karirnya. Sehingga karyawan tersebut akan memilih untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau berhenti dari perusahaan dan memilih perusahaan lain yang menganggap akan pentingnya *work life balance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nirmalasari (2018) pada perawat Rumah Sakit kota Sukoharjo yang membuktikan bahwa *work life balance* tidak dapat secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi tanpa adanya kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018) pada perusahaan asuransi di Jakarta, yang juga membuktikan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Isfandi (2019) yang membuktikan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh antara *work life balance* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kepuasan kerja terbukti dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi. *Work life balance* yang tinggi tentu akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Karyawan yang dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga akan mampu bekerja dengan baik karena tidak ada hambatan pada pengelolaan waktu sehingga semakin baik karyawan bekerja, maka semakin puas juga karyawan tersebut. Apabila karyawan

tersebut telah merasa puas sudah pasti akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Jadi meskipun karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan keluarganya belum tentu akan meningkatkan komitmen organisasinya terhadap perusahaan, tetapi dengan adanya kepuasan kerja dalam hal ini penghargaan yang didapatkan dalam menjalankan tugas yang diberikan, imbalan dan gaji yang sesuai dan mempunyai jenjang karir yang baik, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja dan membuat karyawan tersebut berkontribusi di perusahaan. Dengan kepuasan yang telah didapat oleh karyawan, hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zulfah dkk (2021) pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian Yunita (2018) pada PT. Arta Sedana Retailindo Denpasar juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Head Office PT. Arta Sedana Retailindo Denpasar. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirmalasari (2018) pada perawat Rumah Sakit di Sukoharjo yang menyatakan bahwa *work life balance* yang tinggi tidak dapat mempengaruhi secara langsung tingkat komitmen organisasi tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi pada diri karyawan.

5. KESIMPULAN

- 1) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa jika PT. Bank Maluku Malut dapat memberikan *work life balance* yang baik yang dicerminkan dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Maluku Malut yang tercermin dari meningkatnya rasa puas karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, supervise dan rekan kerja.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa jika PT. Bank Maluku Malut dapat meningkatkan kepuasan karyawan nya yang dicerminkan dari pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, supervise dan rekan kerja maka sudah pasti karyawan akan semakin berkomitmen terhadap perusahaannya , komitmen organisasi karyawannya ini dapat tercermin dari komitmen afektif , komitmen berkelanjutan dan komitmen normative.
- 3) *Work life balance* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan memiliki *work life balance* yang baik belum tentu dapat meningkatkan rasa komitmen karyawan tersebut pada PT. Bank Maluku Malut. Hal ini dikarenakan karyawan masih menganggap estis berpindah tempat kerja. maka PT. Bank Maluku Maluku perlu responsiv dalam menanggapi kebutuhan *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan akan semakin berkomitmen pada organisasinya.
- 4) *Work life balance* dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* yang tinggi akan membuat karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan akan semakin lebih berkomitmen dengan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi ini tercermin dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normativ.

REFERENCES

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Abubaker & Bagley. (2016). *Work-Life Balance Policies In Jordanian. Telecommunication Companies. Eurasian Journal of Business and Management*, 4 (3), 13-28.
- [3] Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). *Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420

- [4] Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- [5] Amelianti. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga,kepuasaan kerja, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (Studi Kasus Pada PT. So Good Food). Diss. Universitas Mercu Buana Jakarta, 2020.
- [6] Amilin dan Rosita, Dewi. 2008. Pengaruh komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Moderating. JAAI, Vol.12, No. 1, Hal. 13-24.
- [7] 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.
- [8] Arifin, M. Zainal, Taher Alhabsji dan Hamidah Nayati Utami. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Kartawan* (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelasana Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016.
- [9] Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Jurnal Psikoislamika, 12 (1), 13-22.
- [10] Baron, R., & Byrne, D. (2004). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- [11] Cardoso Gomes, Faustino. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- [12] Chin, Wynne W. "The partial least squares approach to structural equation modeling." *Modern methods for business research* 295.2 (1998): 295-336.
- [13] Cindrawasih, Yulika. Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. diss. Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019.
- [14] Creswell W. John. 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [15] Da Silva, Rodrigo Cunha, et al. "Generational perceptions and their influences on organizational commitment." *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management* (2015).
- [16] Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [17] Delecta, P. 2011. *Work-life balance. International Journal of Current Research* Vol 33, Issue ,4, pp-186-189. Edition, Printice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- [18] Fatt, Choong Kwai, Edward Wong Sek Khin, and Tioh Ngee Heng. "The impact of organizational justice on employee's job satisfaction: The Malaysian companies perspectives." *American Journal of Economics and Business Administration* 2.1 (2010): 56-63.
- [19] Fayyazi, Marjan, and Farshad Aslani. "The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitment." *International Letters of Social and Humanistic Sciences* 51 (2015): 33-41.
- [20] Fidyani, Linda, and Arik Prasetya. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61.2 (2018): 79-88.
- [21] Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. 2009. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. Journal of Occupational Health Psychology. 14(4), 441-456.