
PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORKLOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI

Yuniar Lestari, Eeng Ahman, Budi Santoso

Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Email: yuniarlestari@upi.edu, eengahman@upi.edu, budisantoso@upi.edu

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja karyawan yang memiliki kinerja tinggi di PT KMK Plastics Indonesia dari tahun 2020 hingga 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2) dan Organization Commitment (M) merupakan solusi dari permasalahan Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah survei eksplanasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan XYZ, dan sampel dalam penelitian ini adalah 135 responden karyawan yang diperoleh dari pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dibantu oleh program SMART PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research is motivated by the low performance of employees who have high performance at a PT KMK Plastics Indonesia from 2020 to 2022. This study aims to determine the extent of Work Life Balance (X1), Workload (X2) and Organization Commitment (M) is a solution to the problem of Employee Performance (Y). The research method used was an explanatory survey using a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were XYZ company employees, and the sample in this study were 135 employee respondents who were obtained from sampling using nonprobability sampling technique. The data analysis technique uses SEM-PLS assisted by the SMART PLS 4 program. The results of the study show that Work Life Balance has a direct and positive effect on employee performance. Workload has a negative effect on employee performance. Organization Commitment has a direct and positive effect on employee performance. Organization Commitment mediates the effect of Work Life Balance on employee performance. Organization Commitment not mediates the effect of Workload on employee performance.

Keywords: *Work Life Balance, Workload, Organization Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan adanya kemajuan pesat pada bidang teknologi yang mencakup Internet of Things and Services (IoT dan IoS) di berbagai proses bisnis yang ada saat ini (Vaidya et al., 2018). Pesatnya perkembangan teknologi digital pada era revolusi industri 4.0 memberikan banyak kemudahan, tetapi terdapat juga beberapa hambatan yang perlu dihadapi, hal ini juga akan memberikan dampak pada berbagai bidang, salah satunya pada bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat dominan. (Arifin & Agus, 2022) menyebutkan bahwa keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kapasitas dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan tugas pokok seperti manajemen pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia.

Keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat berfungsi dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Masalah mengenai sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar Perusahaan. Kinerja merupakan bagian penting dan memberikan manfaat signifikan pada suatu lembaga atau organisasi.

Saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Adanya work life balance yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Komitmen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja perusahaan juga bisa dikatakan baik apabila adanya kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Lituhayu, 2008). Salah satu faktor yang mempengaruhi work life balance dan beban kerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dapat mengidentifikasi terkait organisasinya dan tujuan serta harapan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi (Robbins & Judge, 2022, hlm. 115).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian survey. Penelitian survey ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survey menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Metode survey ini penulis gunakan dengan cara menyebarkan angket mengenai variabel Work life balance (X1), variabel Workload (X2), variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen Organisasi (M). Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah nonprobability sampling. Yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 135 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dengan menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa penelitian ini sudah memenuhi kriteria convergent validity dan discriminant validity karena semua konstruk mempunyai nilai outerloading lebih besar dari 0.6 dan semua variabel memiliki nilai AVE dan cross loading di atas 0,5. Uji Reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena memiliki nilai composite validity untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,7.

Tabel 1 Nilai Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Hipotesis
WLB -> KK	0,885	0,883	0,046	19,397	0,000	Diterima
WL -> KK	-0,437	-0,441	0,072	6,085	0,000	Diterima
KO -> KK	0,675	0,671	0,069	9,769	0,000	Diterima
WLB -> KO -> KK	0.113	0.018	0.029	4.444	0.000	Diterima
WL -> KO -> KK	-0.066	-0.069	0.014	0.444	0.328	Ditolak

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel 2.1 menunjukkan bahwa item yang signifikan terhadap konstruksya berdasarkan nilai t-statistik > 1,65 dan *p-values* < 0,05 adalah hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3 dan hipotesis 4, sedangkan hipotesis 5 dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik < 1,65 dan *p-values* > 0,05.

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Variabel	R-square
Kinerja Karyawan	0,582
Komitmen Organisasi	0,223

Tabel 2 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi nilai statistik *R-square* pada masing-masing hubungan variabel untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan hubungannya dengan variabel dependen. Nilai *R-square* dikategorikan kuat apabila lebih dari 0,67, dikategorikan moderat apabila lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67 dan dikategorikan lemah apabila lebih dari 0,19 sampai dengan lebih rendah dari 0,33. Hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4 menunjukkan nilai *R-square* pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,582 dan masuk dalam kategori hubungan yang moderat, artinya kinerja karyawan mampu menjelaskan sebesar 58,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai *R-square* pada variabel kinerja organisasi adalah sebesar 0,223 masuk dalam kategori hubungan yang lemah, artinya kinerja organisasi memiliki hubungan yang lemah sebesar 22,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada nilai jalur koefisien dengan pengaruh sebesar 0,885 dengan nilai t-statistik (19,397 > 1,65) dan *p-value* (0.000) < 0,05. Artinya kinerja karyawan mampu menjelaskan *work life balance* sebesar 88,5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu hipotesis yang diajukan menerima H1 dan menolak H0. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin efektif *work life balance* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di PT XYZ, dan begitu juga jika sebaliknya, jika terjadi penurunan pada efektifitas *work life balance* maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah.

Hasil penelitian koefisien determinasi (*R-Square*) dari kinerja karyawan adalah sebesar 0,582. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 58,2% oleh variabel *work life balance*. Agar *work life balance* berjalan dengan efektif dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan, maka perlu adanya perhatian dalam peningkatan keseimbangan *work life balance* melalui pengelolaan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang baik oleh organisasi.

Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada nilai jalur koefisien dengan pengaruh sebesar -0,347 dengan nilai t-statistik ($6,085 > 1,65$) dan *p-value* ($0,000 < 0,05$). Artinya *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan menerima H₂ dan menolak H₀. Hasil penelitian koefisien determinasi (*R-Square*) dari adalah sebesar 0,582. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 58,2% oleh variabel *workload*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja akan mengurangi potensi kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada nilai jalur koefisien dengan pengaruh sebesar 0,675 dengan nilai t-statistik ($9,769 > 1,65$) dan *p-value* ($0,000 < 0,05$). Artinya kinerja karyawan mampu menjelaskan komitmen organisasi sebesar 67,5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu hipotesis yang diajukan menerima H₃ dan menolak H₀. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, pegawai sudah merasa menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga menimbulkan keinginan pegawai untuk tetap berada di organisasi tersebut selama masa tugasnya.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi ditunjukkan pada nilai jalur koefisien mediasi dengan pengaruh sebesar 4,444 dan *p-value* ($0,000 < 0,05$). Artinya komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan pengaruh sebesar 44,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan secara positif yang dimediasi oleh komitmen organisasi, maka dari itu hipotesis yang diajukan menerima H₄ dan menolak H₀. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *work life balance* yang berjalan secara seimbang dan didukung oleh peningkatan komitmen organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi ditunjukkan pada nilai jalur koefisien dengan pengaruh sebesar -0,066 dengan nilai t-statistik ($0,444 < 1,65$) dan *p-value* ($0,328 > 0,05$). Artinya komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian mediasi dengan *bootstrapping* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan yang dimediasi oleh komitmen organisasi, maka dari itu hipotesis yang diajukan menolak H₅ dan menerima H₀. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan *workload* dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh Work Life Balance dan Workload terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi yaitu Tingkat efektivitas Work

Life Balance termasuk dalam kategori sedang, artinya kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan kerja sudah cukup baik. Selanjutnya Tingkat Workload tergolong dalam kategori sedang, artinya beban kerja di Perusahaan tersebut masih cukup tinggi. Lalu tingkat Komitmen Organisasi termasuk dalam kategori sedang, artinya karyawan sudah cukup banyak yang loyal dengan pekerjaannya. Lalu pada tingkat kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang, artinya karyawan sudah memiliki kinerja cukup tinggi berdasarkan apa yang dirasakan.

Work Life Balance berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efektivitas E-Training maka semakin tinggi kinerja karyawan. Workload berpengaruh secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja maka performa kinerja semakin menurun. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Work Life balance terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat work life balance maka semakin tinggi kinerja karyawan dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pula. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Workload terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja maka tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya komitmen organisasi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H (2019). *Performance Management For Dummies*. In John Wiley & Sons, Inc. John Wiley & Sons, Inc
- Ahmed, Z., & Siddiqui, D. A. (2020). Organisations Ethical environment, Change Management and Commitment: The Role of Change Readiness, Resistance, and Employees' Withdrawal. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3683238>
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Connie Zheng, John Molineux, Soheila Mirshekary and Simona Scarparo (2105). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations Vol. 37 No. 3, 2015 pp. 354-379* © Emerald Group Publishing Limited 0142-5455 DOI 10.1108/ER-10-2013-0142
- Hutcheson, Peggy G. 2012. *Work-Life Balance Book 1*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA
- Lituhayu Rizaini (2008). *Analisa Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Head Office PT. Lerindro International Jakarta)*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. ISSN 1979-4800 E-ISSN 2580-8451
- Muhammad Arifin & Agus Muharto (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. ISSN 1979-4800 E-ISSN 2580-8451
- Nassar, M. A. (2018). Human Resource Management practices and organizational commitment in four- and five-star hotels in Egypt. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1328258>
- Parkes, L. P., & Peter H Langford (2008). *Journal Of Management & Organization*. *Journal Of Management & Organization*, 14(3), 267-284

- Saurabh Vaidya., Prashant Ambad., & Santosh Boshle, (2018). Industry 4.0 – A Glimpse. Department of Mechanical Engineering, Maharashtra Institute of Technology, Aurangabad. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.02.034>
- Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2022). Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour. Salemba Empat
- Sunarso, & Kusdi (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1, 72-79
- Tulus Haryono & Sabar Marniyati (2017). Pengaruh Market Orientation, Inovasi Produk, Dan Kualitas Produk Terhadap Kinerja Bisnis Dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing. Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 17, No. 2, 2017: 51 -68



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
