



## HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PEREMPUAN YANG SUDAH MENIKAH DI PT. X

**Renny Dwi Nugrawati dan Berta Esti Ari Prasetya**

Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana, Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga - Indonesia

Email: rdwinugrawati@gmail.com, bertaesti@gmail.com

### Artikel info

#### Artikel history:

Diterima 06 Maret 2021  
Diterima dalam bentuk revisi 12 Maret 2021  
Diterima dalam bentuk revisi 18 Maret 2021

#### Keywords:

*work-life balance; organizational commitment.*

#### Kata Kunci:

*work-life balance; komitmen organisasi.*

**Abstract:** *This research is aimed to know the positive and significant relationship between work-life balance and organizational commitment. This research was applied on 40 employees of PT. X. Work-life balance variable was measured by Fisher (2001) Scale was translated by author and organizational commitment variable was measured by Allen and Mayer (1991) scale was translated by author. The data was analyzed using Spearman's Rho correlation test, and the results showed the correlation value  $r = 0,067$ ;  $p > 0,05$ , therefore it can be concluded that there was no correlation between work-life balance and organizational commitment at PT X.*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif dan signifikan antara *Work-life balance* dengan Komitmen Organisasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. X yang berjumlah 40 karyawan yang menggunakan teknik sampel jenuh. Variabel *Work-life balance* diukur menggunakan skala milik Fisher (2001) yang diterjemahkan oleh penulis dan variabel Komitmen Organisasi diukur menggunakan skala milik Allen Mayer (1991) yang diterjemahkan oleh penulis. Analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho*, didapatkan hasil  $r = 0,067$ ;  $p > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Work-life balance* dengan Komitmen Organisasi di PT X.

**Corresponden author: Renny Dwi Nugrawati**

Email: rdwinugrawati@gmail.com  
artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA  
2021



## Pendahuluan

Dewasa ini banyak terdapat karyawan perempuan berada di berbagai elemen pekerjaan. Berdasarkan (Olahraga, 2011), partisipasi perempuan dalam dunia kerja diprediksi akan terus meningkat dari tahun ke tahun. Bahkan berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik DKI Jakarta, jumlah pekerja perempuan mengalami peningkatan pada Februari 2012 dibandingkan satu tahun sebelumnya. Berbagai alasan yang melandasi perempuan bekerja diantaranya ialah: a) Adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi ekonomi keluarga (Reddy et al., 2010), b) Latar belakang pendidikan yang dimiliki perempuan menjadikan bekerja sebagai bentuk aktualisasi diri dan c) Perubahan komposisi lingkungan kerja yang cukup drastis karena organisasi mulai berkembang secara global dan memanfaatkan teknologi yang canggih untuk meningkatkan produktifitas (Dow-Clarke, 2002). Terdapat beberapa manfaat yang di dapat perempuan ketika bekerja, misalnya adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan *self esteem* dan tercapainya kepuasan hidup.

Namun demikian hal tersebut bukan hal yang mudah bagi karyawan perempuan yang sudah menikah dibandingkan yang belum menikah Wolfe, et al, (1962) dalam Azhar (2013, p. 3) ditengah hiruk pikuk yang dihadapi mulai dari rumah hingga tempat bekerja memiliki tingkat kesulitan tersendiri untuk mampu tetap bisa memberikan eksistensi bagi pekerjaan/organisasinya hal ini berdampak pada konflik peran yang dianggap sebagai bentuk tekanan baik dari kehidupan pribadi karyawan hingga dalam kehidupan pekerjaannya yang bertentangan sehingga memungkinkan untuk tidak bisa mematuhi semua aturan organisasi.

Karyawan dituntut untuk mampu mengembangkan organisasi tersebut dengan baik hingga tujuan organisasi tercapai. Sebaliknya, organisasi mempunyai tanggung jawab untuk membuat karyawannya merasa nyaman dan berkomitmen untuk mengembangkan organisasinya. Selanjutnya, (Greenberg, 2005) menggambarkan komitmen organisasi, dengan melihat seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasi, dan seberapa besar keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu. Bersamaan dengan adanya hak karyawan untuk tetap bertahan dan bagaimana perusahaan mampu membuat karyawannya membuat komitmen dalam pekerjaannya.

(Meyer & Allen, 1997), juga membedakan komitmen organisasi atas 3 komponen yaitu afektif, normatif dan *continuance*. Afektif yaitu berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi. Normatif yaitu merupakan perasaan-perasaan karyawan perempuan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi; dan *Continuance* berarti komponen berdasar persepsi karyawan perempuan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dituntut dalam organisasinya untuk mencapai tujuan bersama, oleh karena itu karyawan harus mampu mengukur waktunya bagi setiap kegiatan yang dibebankan pada karyawan. Tuntutan organisasi pun tidak lepas dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mana harus dicapai oleh karyawan. Terdapat empat faktor komitmen organisasi menurut Streets dan Porter (1983) yaitu karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, dan kualitas pekerjaan. Dalam karakteristik kerja dijelaskan bahwa yang terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab. Hal ini berkaitan dengan kehidupan individu yang dapat dianggap tidak seimbang ketika jumlah waktu bekerja menemukan konflik atau stres pada bidang kehidupan

yang lain. Untuk itu diperlukan adanya keseimbangan kerja atau yang disebut dengan *work-life balance*. Jika karyawan perempuan mampu menghasilkan hasil pekerjaan yang baik tanpa tidak mencampur adukan permasalahan pribadi dan pekerjaan maka bisa dikatakan bahwa memiliki *work-life balance* yang baik namun sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai *work-life balance* yang baik maka kehidupan pribadi dan perihal pekerjaan akan terbengkalai sehingga akan merugikan baik dari perusahaan dan keluarga. (Greenhaus et al., 2003) menyatakan bahwa *work-life balance* (keseimbangan kehidupan-kerja) adalah tahap dimana individu terlibat seimbang antara tanggung jawab di dalam kehidupan selain kehidupan pekerjaan seperti dalam kehidupan keluarga dan kehidupan pekerjaan, dan puas dengan hal tersebut.

(Gwenith Gwyn Fisher, 2002) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan sumber stres bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yakni waktu, perilaku, ketengangan (*strain*) dan energi. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan terjadi jika individu mampu mengalokasikan waktu dan energi yang dimiliki tidak hanya untuk bekerja tetapi juga untuk kehidupan di luar pekerjaannya. Selain itu, adanya pencapaian tujuan yang diharapkan dalam dunia kerja atau dunia luar pekerjaan pun juga harus terpenuhi. Dengan kata lain bahwa keseimbangan dapat terpenuhi ketika individu mempersepsi bahwa dirinya mampu memenuhi kebutuhan pekerjaannya tanpa harus mengganggu pemenuhan kebutuhan di luar pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Dalam ranah dunia kerja keseimbangan menjadi sangat penting karena jika tidak menyebabkan kinerja buruk dan absensi karyawan yang lebih banyak (Kim, 2014), namun keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kim, 2014).

Dalam penelitian ini penulis ingin mengambil populasi karyawan perempuan pada PT. X di Menteng, Jakarta Pusat. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada dua orang karyawan perempuan mengenai hubungan *work-life balance* mereka menuturkan bahwa hidup khususnya di Ibu kota banyak menghabiskan waktu di jalan karena kemacetan yang berdampak pada pekerjaan dan kehidupan pribadi atau di keluarga. Hal ini lebih terjadi pada karyawan perempuan yang sudah menikah Mora, et.a; (2017) konflik yang dialami akan lebih banyak karena perempuan yang sudah menikah memiliki peran sebagai istri dan ibu. Apabila ketidakseimbangan terjadi diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan akan menimbulkan kelelahan/kurang fokusnya terhadap pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap komitmen terhadap perusahaan itu sendiri baik dari segi produktivitas, motivasi dan timbulnya *turnover*. Kondisi terburuk berdampak juga dalam kehidupan keluarga.

Terlebih lagi seorang perempuan yang bekerja sekaligus mengerjakan pekerjaan rumah tangga sehingga kehidupannya menjadi lebih menjadi lebih banyak. Meskipun demikian, perusahaan mempunyai cara sendiri agar karyawannya mampu tetap bekerja dengan baik ditengah situasi tersebut. Pada perusahaan ini karyawan diberi fasilitas *fun outing* baik diberikan kepada tiap divisi yang berupa bakti sosial, *outbound*, dan liburan. Hal ini dikarenakan perusahaan ingin karyawannya juga tetap bisa maksimal dalam melakukan pekerjaannya sambil bisa menyegarkan dan membuat karyawannya menjadi bertambah erat dan diharapkan karyawannya memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Ketika karyawan memberikan segala waktunya pada pekerjaan sehingga membuatnya tidak dapat fokus dalam kehidupan pribadinya atau dirumah, seperti suami dan anak yang kurang mendapatkan perhatian, sebaliknya ketika karyawan perempuan ini terlalu fokus dengan masalah yang ada dirumah ia tidak dapat bekerja secara maksimal dalam pekerjaan. Kedua hal tersebut sangat berpengaruh atas komitmen yang dimiliki terhadap perusahaan. Yang mana karyawan perempuan tersebut tidak bertindak secara profesional, ia tidak dapat memiliki pengelolaan waktu yang baik, pengelolaan emosi untuk masalah yang dimiliki di kantor maupun di rumah. Selain hal tersebut, ketika karyawan ini dalam suasana hati yang kurang baik maka hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas saat melakukan pekerjaan di kantor. Demikian pula saat karyawan tersebut dalam keadaan suasana hati yang tidak baik di kantor, maka hal tersebut akan dibawa dalam kehidupan pribadinya, hal tersebut akan menimbulkan ketimpangan atau masalah dalam kehidupannya. Oleh karena itu pengelolaan suasana hati akan sangat berpengaruh terhadap performa dalam kehidupan kerja serta jika karyawan perempuan ini mampu mengelola antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan baik akan meningkatkan kualitas dalam relasi didalam keluarganya (Gwenith G Fisher et al., 2009). Komitmen organisasi dapat terpenuhi oleh karyawan yang memiliki manajemen emosi yang baik dan mampu berfikir kritis untuk masalah yang karyawan perempuan ini hadapi. Adanya peran penting *work-life balance* adalah membangkitkan adanya komitmen organisasi dimana *work-life balance* berkontribusi terhadap tingkat emosional karyawan atau komitmen afektif yang ia miliki.

Penelitian sebelumnya menemukan adanya kontribusi dari status pernikahan terhadap hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi. Status pernikahan menjadi faktor penting ketika berbicara tentang *work-life balance* pada perempuan karena bersinggungan dengan peran perempuan yang ia miliki sehingga akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi. Akan tetapi, hal ini masih perlu ditinjau kembali baik secara teoritis maupun praktis agar hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi semakin jelas (Novelia et al., 2013). (Duffield et al., 2004) mengemukakan bahwa hanya perempuan yang memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadinya yang dapat melanjutkan pekerjaan. Adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, sosial, dan komunitas disebut dengan *work-life-balance*.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi di Sangi Foundation, Pakistan (Gulbahar et al., 2014). Namun pada penelitian lain menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja (Rene & Wahyuni, 2018). Berdasarkan fenomena dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Hubungan *Work-Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Pegawai Perempuan yang sudah Menikah. Penulis melihat memang perlu dikaji, diteliti serta ditulis mengenai hubungan *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada diri pegawai perempuan yang sudah menikah. Didasari oleh pernyataan dari Mora, et. Al (2017) bahwa perempuan yang sudah menikah memiliki konflik kerja dan keluarga karena memiliki peran ganda sebagai istri dan ibu, jika individu tidak mampu untuk mengelola dengan baik antara pekerjaan dan keluarga maka akan berdampak pada eksistensinya di perusahaan tersebut.

Terdapat pokok masalah yang penulis angkat dan rumuskan, yaitu “Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada diri pegawai perempuan yang sudah menikah ?”.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2012) kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari satu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical* yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi dari suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

Identifikasi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel tergantung : *Work-Life Balance*
2. Variabel bebas : Komitmen Organisasi

Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara *work/life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai perempuan.-

H1 : Ada hubungan yang signifikan antara *work/life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai perempuan.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah penegasan arti dari suatu konstruk atau variabel (Arikunto, 2015). Tujuan dari definisi operasional adalah untuk menghindari kesalahpahaman mengenai data yang dikumpulkan serta menghindari kesesatan dalam menentukan alat pengumpulan data. Definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

#### 1. *Work-Life Balance*

*Work-Life Balance* adalah keseimbangan kerja antara kehidupan pribadi dan kehidupan pribadinya. Banyak masyarakat kaum perempuan saat ini ikut berpartisipasi untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, dan banyak di kalangan anak-anak muda yang kurang mampu membagi waktunya sehingga mengakibatkan kedua hal ini kurang maksimal dalam pekerjaannya. Untuk mengukur variabel *work/life balance*, penulis menggunakan Angket *work/life balance* Menurut (Gwenith G Fisher et al., 2009). Aspek-aspek *work-life balance* diambil berdasarkan karakteristik *work/life balance* yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*).

#### 2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan mengikat individu dengan organisasinya. Untuk mengukur variabel komitmen organisasi karyawan, penulis menggunakan komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer, yaitu aspek *Afektif commitment*, Aspek *Continuance commitment* dan Aspek *Normatif commitment*. Tinggi rendahnya tingkat komitmen karyawan dilihat berdasarkan hasil angket tersebut oleh (P. Allen et al., 2009). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang di peroleh subjek, sedangkan semakin

rendahnya skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki subjek. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan komitmen organisasi yang rendah.

### **Sistem Sampling**

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa: sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, penulis memilih teknik Sampling Jenuh dengan pertimbangan bahwa populasi relatif kecil dalam penelitian ini.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah PT X , Menteng Jakarta Pusat.

### **Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan yang sudah menikah di semua bagian di PT. X di Jakarta Pusat yang bergerak di bidang telekomunikasi khususnya penyedia tower sinyal dengan kriteria sudah memiliki anak dan merupakan pegawai tetap. Responden dalam penelitian ini ada 50 orang yang memiliki jabatan *Human Resource, Information and Technology (IT), Project, Procurement, Finance Accounting, Transmission* dan *Corsec*.

### **Prosedur Pengambilan Data**

Penulis melakukan perijinan pengambilan data untuk melakukan penelitian pada tanggal 15 Januari 2019 kepada *Human Resource Development* PT. X Menteng, Jakarta Pusat. Setelah peneliti mendapatkan ijin untuk melakukan penelitian, peneliti menyebarkan skala berkoordinasi dengan Tim *Human Resource Development*.

Penelitian ini pertama-tama menggunakan teknik uji coba yang melibatkan 5 orang guna menguji pemahaman bahasa yang di terjemahkan oleh peneliti dari Skala *Work-Life Balance* milik (Gwenith G Fisher et al., 2009) dan Skala Komitmen Organisasi milik (N. J. Allen & Meyer, 1990) yang menyatakan bahwa paham dengan bahasa yang digunakan pada angket. Proses pengambilan data, peneliti dibantu oleh *Supervisor HR Recruitment* dengan dilengkapi identitas lengkap dari subjek sampel penelitian dalam angket. Dari 50 angket yang disebar oleh peneliti, semuanya kembali dan namun hanya dapat dianalisis sebanyak 40 dikarenakan adanya 10 data didapati rusak dan tidak bisa diolah.

### **Instrument Alat Ukur**

#### **Skala *Work-Life Balance***

Alat ukur Skala *Work-Life Balance* (Gwenith G Fisher et al., 2009) diterjemahkan oleh penulis. Aspek pokok yang digunakan untuk mengukur *Work-Life Balance* adalah *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*, jumlah item pada angket terdapat 17 item. Reliabilitas yang diukur dengan teknik Alpha Cronbrach menunjukkan skor 0,870 terdapat 2 yang gugur sehingga menyisakan 15 aitem valid. Dalam skala ini setelah melakukan 3 kali putaran dengan koefisien koerlasi  $r > 0,20$  (Azwar, 2012). Sebaran nilai korelasi item dengan skor total dalam analisis skala ini adalah 0,245 sampai 0,806.

### Skala Komitmen Organisasi

Alat ukur Skala Komitmen Organisasi (N. J. Allen & Meyer, 1990) diterjemahkan oleh penulis. Aspek pokok yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi adalah Afektif, Normatif dan *Continuance*, jumlah item pada angket terdapat 24 item. Reliabilitas yang diukur dengan teknik Alpha Cronbrach menunjukkan skor 0,860 terdapat 5 yang gugur sehingga menyisakan 16 aitem valid. Dalam skala ini setelah melakukan 2 kali putaran dengan koefisien koerlasi  $r > 0,25$  (Azwar, 2012). Sebaran nilai korelasi item dengan skor total dalam analisis skala ini adalah 0,262 sampai 0,752.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adakah dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Rho*. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS for MS Windows versi 22.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

#### A. *Work-Life Balance*

Untuk menentukan tinggi rendahnya variabel *Work-Life Balance*, digunakan 5 kategori pengelompokan, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. *Work- Life Balance* memiliki 15 item dan tersisa 17 item, dan kategorinya dibuat berdasarkan nilai tertinggi  $4 \times 15 = 60$  dan nilai terendah  $1 \times 15 = 15$ , kemudian didapati hasil  $i = 9$ . Pembagian skor tertinggi dan terendah dari variabel *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut.

**Kategori Pengukuran Skala *Work-Life Balance***

Internal	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
$15 \leq x < 24$	Sangat Rendah	1	2,5 %		
$24 \leq x < 33$	Rendah	16	40 %		
$33 \leq x < 42$	Sedang	20	50 %	35,00	5,561
$42 \leq x < 51$	Tinggi	3	7,5 %		
$51 \leq x < 60$	Sangat Tinggi	0	0 %		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 1 orang yang berada dikategori sangat rendah dengan prosentase sebesar 2,5%, 16 orang yang berada dikategori rendah dengan prosentase sebesar 40%, 20 orang yang berada dikategori sedang dengan prosentase sebesar 50% dan 3 orang berada dikategori tinggi dengan prosentase sebesar 7,5%. Mean yang berada dikategorisasi pengukuran skala *Work-Life Balance* pada karyawan perempuan yang sudah menikah tergolong sedang.

#### B. Komitmen organisasi

Untuk menentukan tinggi rendahnya variabel Komitmen Organisasi, digunakan 5 kategori pengelompokan, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Komitmen Organisasi memiliki 24 item dan tersisa 19 item, dan kategorinya dibuat berdasarkan nilai tertinggi  $4 \times 19 = 76$  dan nilai terendah  $1 \times 19 = 19$ , kemudian didapati hasil  $i = 11,8$ . Pembagian skor tertinggi dan terendah dari variabel Komitmen Organisasi

adalah sebagai berikut.

**Kategori Pengukuran Skala Komitmen Organisasi**

Internal	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
$19 \leq x < 30,4$	Sangat Rendah	0	0 %		
$30,4 \leq x < 41,8$	Rendah	6	15 %		
$41,8 \leq x < 53,2$	Sedang	28	70 %	47,21	6,548
$53,2 \leq x < 64,6$	Tinggi	5	12,5 %		
$64,6 \leq x < 76$	Sangat Tinggi	1	2,5 %		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 6 orang yang berada dikategori rendah dengan prosentase sebesar 15%, 28 orang yang berada dikategori sedang dengan prosentase sebesar 70%, 5 orang yang berada dikategori tinggi dengan prosentase sebesar 12,5% dan 1 orang berada dikategori sangat tinggi dengan prosentase sebesar 2,5%. Mean yang berada dikategorisasi pengukuran skala Komitmen Orgaisasi pada karyawan perempuan yang sudah menikah tergolong sedang.

### Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		WLB	KO
<b>N</b>		40	40
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	32,95	47,70
	Std. Deviation	5,561	6,548
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,163	,121
	Positive	,131	,121
	Negative	-,163	-,078
<b>Test Statistic</b>		,163	,121
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,009<sup>c</sup></b>	<b>,141<sup>c</sup></b>

Berdasarkan uji hasil pengujian normalitas, nilai signifikansi pada variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,163 dengan signifikansi 0,009 kemudian pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,121 dengan signifikansi 0,141 ( $p > 0,05$ ), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Work/Life Balance* berdistribusi tidak normal dan Komitmen Organisasi berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Berdasarkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* dari uji linearitas yang sudah dilakukan, didapati nilai sebesar 0,069 ( $p > 0,05$ ) maka korelasi antara variabel *Work-Life Balance* dapat dikatakan linear.

### Uji Korelasi

<b>Correlations</b>					
		WLB	KO		
<b>Spearman's rho</b>	WLB	Correlation	1,000		<b>,242</b>
		Coefficient			
		Sig. (1-tailed)	.		<b>,067</b>
		N	40		<b>40</b>

Hubungan Antara *Work-Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Pada  
Karyawan Perempuan Yang Sudah Menikah di PT. X

KO	Correlation Coefficient	,242	<b>1,000</b>
	Sig. (1-tailed)	,067	.
	N	<b>40</b>	<b>40</b>

Berdasarkan uji asumsi yang dilakukan, diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal dan variabel-variabel penelitian linear. Sehingga uji korelasi dilakukan dengan menggunakan statistik non-parametrik. Dalam tabel 1 uji korelasi yang digunakan penulis adalah analisis statistik korelasi Spearman's Rho. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara *work/life balance* sebesar dengan komitmen organisasi 0.067 ( $p > 0,05$ ) berarti tidak ada korelasi hubungan yang positif signifikan antara *work/life balance* sebesar dengan komitmen organisasi.

### Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara *Work/Life Balance* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan perempuan yang sudah menikah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *Work/Life Balance* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan perempuan yang sudah menikah. Penelitian ini menentang penelitian (Pradhan et al., 2016) yang menemukan hubungan positif antara *Work-Life Balance* dengan Komitmen Organisasi. Namun hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novelia et al., 2013) bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan. Menurutnya banyak faktor yang dapat mempengaruhinya seperti karakteristik pribadi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan persepsi terhadap pegawai.

*Work-Life Balance* yang tinggi adalah kondisi dimana terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam penelitian ini khususnya ditujukan pada karyawan perempuan yang sudah menikah. *Work-Life Balance* yang rendah terdapat dua kemungkinan yaitu, (1) ketika kehidupan pekerjaan lebih menyita waktu daripada kehidupan pribadi, dan (2) kemungkinan kedua bagi orang yang memiliki *Work-Life Balance* rendah adalah kehidupan pribadinya lebih besar dari kehidupan saat ia bekerja. Orang yang memiliki *Work-Life Balance* rendah tetapi pekerjaan lebih besar atau menyita kehidupan pribadinya bisa jadi menyebabkan adanya komitmen organisasi yang tinggi. Seperti yang tertuang dalam hasil penelitian (Tayfun & CATIR, 2014) yang menghasilkan temuan adanya hubungan negatif antara *work life balance* dengan *continuance commitment*. Hal ini berarti apabila kondisi *Work-Life Balance* individu rendah, ia tetap dapat memiliki komitmen organisasi yang tinggi. (Tayfun & CATIR, 2014) mengungkap bahwa *continuance commitment* yang tinggi justru dipengaruhi oleh durasi dan lamanya seseorang bekerja di tempat tersebut. Semakin banyak frekuensi individu menghabiskan waktu di tempat kerja, maka akan semakin tinggi komitmen lanjutannya.

Sementara itu, individu yang memiliki *Work-Life Balance* rendah namun kehidupan pribadinya lebih diutamakan dari pada pekerjaannya bisa jadi orang tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal ini sangat dirasakan oleh individu yang hidup ditengah masyarakat dengan kultur budaya patriarki (Aziz & Cunningham, 2008), (Nwagbara & Akanji, 2012). Bahwa sudah menjadi rahasia umum bahwa perempuan dalam masyarakat patriarki cenderung mengalami stress kerja yang diakibatkan ketidakseimbangan kehidupan

antara keluarga dan pekerjaan. Perempuan dalam budaya patriarki cenderung akan mendapatkan tekanan terhadap *work life balance* dan lebih dituntut untuk memenuhi kehidupan keluarga karena pemenuhan peran sebagai pertempuan. Hal tersebut pada akhirnya akan berdampak pada kinerja, produktivitas, dan komitmen pada perempuan yang bekerja. (Nwagbara & Akanji, 2012). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mordi et al., 2010) yang menghasilkan temuan bahwa *Work-Life Balance* yang rendah memengaruhi rendahnya komitmen pada perempuan yang bekerja di Nigeria. Dalam kondisi diatas *Work-Life Balance* sama-sama rendah, tetapi komitmen organisasi bisa tinggi maupun rendah. Hal ini yang mungkin menyebabkan tidak terdapatnya korelasi karena korelasi kedua variabel bersifat acak.

Penulis kemudian berusaha mencari penyebab hipotesis ditolak dengan kembali melakukan wawancara pada 3 orang narasumber dari bagian personalia yang menjadi partisipan dalam penelitian ini. Hasil wawancara yang dilakukan oleh 2 narasumber menyatakan bahwa komitmen yang tinggi dikarenakan tuntutan pemenuhan kebutuhan rumah tangga saja, bukan karena tidak seimbangnya antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga. Narasumber juga menyampaikan bahwa besarnya gaji memberikan alasan untuk berkomitmen terhadap PT.X. Sementara 1 narasumber lainnya menyampaikan bahwa tidak peduli apakah kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi balance atau tidak, lingkungan membuat mereka merasa betah dan nyaman bekerja di PT.X, situasi tersebut membuat narasumber berkomitmen untuk terus bekerja di PT.X tanpa memperhatikan adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Hasil wawancara tersebut didukung oleh penelitian (Krisna, 2017) yang menyatakan adanya hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi karena karyawan menilai bahwa kompensasi baik berupa gaji, tunjangan dan bonus mendukung adanya komitmen organisasi baik komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darajat & Rosyidah, 2012) yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi yang menyatakan pentingnya tercipta suasana interpersonal yang baik antara karyawan dan atasannya akan meningkatkan komitmen organisasi. Narasumber juga menyampaikan bahwa sampai hari ini pekerjaannya di PT.X cukup seimbang atau tidak mengganggu antara satu dan lainnya.

Berdasarkan kategori data empirik variabel *Work-Life Balance* dengan rata-rata 35,00 dan standar deviasi sebesar 5,561, berada pada kategori sedang. Nilai *Work-Life Balance* yang masuk dalam kategori sedang ini, mungkin dikarenakan jam kerja di PT X relatif normal yaitu 9 jam sehari, dan karyawan mendapatkan libur pada hari sabtu dan minggu. Selain itu, karyawan PT X juga mendapatkan hak cuti sebanyak 12 kali dalam satu tahun, dan diperbolehkan untuk mengambil jatah cuti setiap bulan. Kebijakan ini dianggap cukup memberikan waktu rehat bagi karyawan serta memberikan mereka waktu untuk mengerjakan urusan pribadi dan keluarga sebelum kembali bekerja.

Sedangkan berdasarkan skala empirik variabel Komitmen Organisasi dengan rata-rata 47,21 dan standar deviasi sebesar 6,548, berada pada kategori sedang. Nilai Komitmen Organisasi yang masuk dalam kategori sedang ini, mungkin dikarenakan di PT. X sudah menjalankan kegiatan seperti *fun outing* dimana karyawan diberikan fasilitas menyegarkan aktivitas dalam pekerjaannya berupa *outbound* dan bakti sosial, kemudian adanya dukungan dari atasan membuat karyawan lebih menjadi merasa nyaman di lingkungan kerja PT.X.

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini jauh dari sempurna. Kekurangan pada pelaksanaan penelitian ini terdapat pada proses pengambilan data dimana penulis tidak diperbolehkan untuk berinteraksi langsung dengan partisipan penelitian ini. Hal ini berdampak pada gugurnya 10 responden penelitian karena data skala tidak layak digunakan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *Work-Life Balance* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan perempuan yang sudah menikah di PT.X dapat disimpulkan bahwa terdapat tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan perempuan yang sudah menikah.

*Work-Life Balance* yang tinggi adalah kondisi dimana terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam penelitian ini khususnya ditujukan pada karyawan perempuan yang sudah menikah. *Work-Life Balance* yang rendah terdapat dua kemungkinan yaitu, (1) ketika kehidupan pekerjaan lebih menyita waktu daripada kehidupan pribadi, dan (2) kemungkinan kedua bagi orang yang memiliki *Work-Life Balance* rendah adalah kehidupan pribadinya lebih besar dari kehidupan saat ia bekerja. Orang yang memiliki *Work-Life Balance* rendah tetapi pekerjaan lebih besar atau menyita kehidupan pribadinya bisa jadi menyebabkan adanya komitmen organisasi yang tinggi.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan batasan seperti lebih membedakan antara karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* tinggi dan karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* yang rendah. Hal ini bertujuan agar memberikan gambaran lebih spesifik mengenai *Work-Life Balance* yang semestinya dimiliki karyawan.

## Bibliografi

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allen, P., Neil, B., & Mayer, W. (2009). *Preaching Poverty in Late Antiquity: Perceptions and Realities* (Vol. 28). Evangelische Verlagsanstalt.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Darajat, L. N., & Rosyidah, R. (2012). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 6(2), 24828.
- Dow-Clarke, R. A. (2002). Work-life balance in an industrial setting: Focus on advocacy. *Academy of Management Journal*, 50(2), 67–74.
- Duffield, C., Pallas, L. O., & Aitken, L. M. (2004). Nurses who work outside nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 47(6), 664–671.
- Fisher, Gwenith 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.
- Fisher, Gwenith Gwyn. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. ProQuest Information & Learning.
- Greenberg, J. (2005). Managing Behavior in Organizations. *Published by Prentice Hall*, 38–39.
- 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.
- Gulbahar, A. A., Kundi, G. M., Qureshi, Q. A., & Akhtar, R. (2014). Relationship between work-life balance & organizational Commitment. *Research on Humanities and Social Sciences*, 4(5), 1–7.
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business & Management Research*, 6(1).
- Krisna, Z. S. (2017). Hubungan Program Kompensasi Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Di The Jungle Waterpark. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 1(1).

Hubungan Antara *Work-Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perempuan Yang Sudah Menikah di PT. X

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Mordi, C., Simpson, R., Singh, S., & Okafor, C. (2010). The role of cultural values in understanding the challenges faced by female entrepreneurs in Nigeria. *Gender in Management: An International Journal*.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara work life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1–19.
- Nwagbara, U., & Akanji, B. (2012). *The impact of work-life balance on the commitment and motivation of Nigerian women employees*.
- Olahraga, D. B. K. K. dan. (2011). *Pemberian penghargaan bagi perusahaan yang melaksanakan kesehatan kerja (program kesehatan reproduksi & gizi)*. [http://kesehatankerja.depkes.go.id/index.php/the\\_page/pemberian-penghargaan-bagi-perusahaan-yang-melaksanakan-kesehatan-kerja-program-kesehatan-reproduksi-gizi](http://kesehatankerja.depkes.go.id/index.php/the_page/pemberian-penghargaan-bagi-perusahaan-yang-melaksanakan-kesehatan-kerja-program-kesehatan-reproduksi-gizi)
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of work–life balance on organizational citizenship behaviour: Role of organizational commitment. *Global Business Review*, 17(3\_suppl), 15S-29S.
- Reddy, N. K., Vranda, M. N., Ahmed, A., Nirmala, B. P., & Siddaramu, B. (2010). Work-life balance among married women employees. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 32(2), 112–118.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Tayfun, A., & ÇATIR, Ö. G. O. (2014). An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 20–37.