

**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*) terhadap
Komitmen Kerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar**

¹Citra Ramadhani Anwar, ²Tenri S. P. Dipoatmodjo,
³Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin,
⁴Amiruddin Tawe, ⁵Muhammad Ikhwan Maulana Haeruddin

^{1, 2, 3, 4, 5}Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

¹ citrar655@gmail.com,
² tenri.sayu@unm.ac.id,
³ ilham.wardhana@unm.ac.id,
⁴ amiruddintawe@unm.ac.id,
⁵ ikhwan.maulana@unm.ac.id

Abstract

This study aims to determine and explain the effect of work life balance on employee work commitment at PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. The research method used is quantitative research. The population in this study were 122 people. The sample used was taken from the results of the Slovin formula, namely as many as 55 people. Data collection techniques in in this study through interviews, questionnaires, and documentation. The results of the study after data processing with SPSS 25 showed that there was a significant influence between the work life balance variable (X) on the work commitment variable (Y) which can be shown through a simple regression equation namely $Y = 12.139 + 0.620X$, and has a significant effect with a t-count value of $4.328 > t\text{-table } 2.006$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. The R square value of 0.261 indicates that the work life balance variable in this study contributed 26% of the influence. The remaining 74% was influenced by other variables not examined in this study. Based on this description, it can be concluded that work life balance has a significant effect on employee work commitment at PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

Keywords: *Work life balance; Work Commitment; Employee of PT Pelindo (Persero).*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap komitmen kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 122 orang. Sampel yang digunakan diambil dari hasil rumus Slovin, yaitu sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian melalui olah data dengan SPSS 25 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) (X) terhadap variabel komitmen kerja (Y) yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana yakni $Y = 12,139 + 0,620X$, dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung ($4,328$) > t-tabel ($2,006$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun nilai R square sebesar 0,261 di mana angka ini menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 26%, adapun sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

Kata Kunci: *Work life balance; Komitmen Kerja; Karyawan PT Pelindo (Persero).*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci kesuksesan perusahaan, karena karyawan merupakan modal utama dalam perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, serta penggerakkan sumber daya lainnya yang ada pada perusahaan (Potale & Uhing, 2015). Agar dapat menjangkaunya, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, persaingan yang ketat di era globalisasi mendorong perusahaan untuk tetap menegakkan aset-aset yang ada untuk menghadapi persaingan. Perkembangan teknologi yang begitu pesat yang ditandai dengan munculnya era Revolusi Industri 4.0 telah membawa perubahan dalam upaya mengelola sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang tidak pasti, gangguan, dan ketidakpastian merupakan ciri-ciri era yang terjadi pada saat ini (Anderson et al., 2017).

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*) oleh Greenhaus et al (2003) adalah di mana seseorang terkait secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga atau kehidupan pribadi. Menyeimbangkan kedua hal tersebut diperlukan keharmonisan, banyak karyawan yang kesulitan mengatur waktunya dengan baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri.

Hal ini berkaitan penting dengan bidang sumber daya manusia, di mana keseimbangan ini berperan dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) adalah salah satu cara untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang.

Work life balance adalah keseimbangan kehidupan pribadi dalam multi peran, yaitu antara peran yang dimainkan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga, teman dan budaya). Jika individu mencapai keseimbangan perannya Baik dalam dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi, dapat dikatakan bahwa individu memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* terdiri dari beberapa aspek yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Greenhaus et al (2003) berpendapat bahwa *work life balance* terdiri dari beberapa aspek berikut: *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), berkaitan dengan kesetaraan waktu yang akan diberikan seseorang untuk kariernya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karier, misalnya seorang karyawan disamping bekerja juga pasti membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul dengan teman, dan melakukan aktivitas favorit atau hobi; *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), memiliki keterkaitan dengan keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karier seseorang dan keluarganya. Seseorang yang mempunyai keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam hal tersebut; *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan), dalam hal ini merujuk terhadap kepuasan yang seimbang pada seseorang antara karier dan keluarganya. Misalnya seorang karyawan puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keluarganya.

Komitmen kerja adalah istilah lain dari komitmen organisasi, yang merupakan aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai sikap karyawan. Komitmen kerja adalah komitmen seorang karyawan terhadap organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan menjadi anggota dalam organisasi (Robbin & Judge, 2008).

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah upaya yang dilakukan karyawan untuk melibatkan diri mereka demi kebaikan perusahaan. Komitmen karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Menurut David (Sopiah, 2018), komitmen karyawan yang bekerja di suatu organisasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu sebagai berikut: Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.

Karakteristik pekerjaan, seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain. Karakteristik struktur, seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan. Pengalaman kerja, pengalaman seseorang

karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru dan yang sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.

PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar merupakan salah satu anak usaha BUMN yang turut serta dalam transformasi BUMN menuju arah yang positif. Transformasi BUMN salah satunya mengevaluasi kinerja perusahaan dalam segi keuangan dan sumber daya manusia. PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar terus berusaha untuk meningkatkan komitmen kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada pelanggan meningkat. Perusahaan yang besar seperti PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin mengglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto (2006), di mana penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Adapun waktu penelitian dilakukan kurang lebih 2 bulan. Penelitian dilakukan di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar yang berlokasi di Jl. Soekarno No. 1 Mampu Wajo, Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan tetap di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar yang berjumlah 122 orang. Karena jumlah populasi ada 122 karyawan, maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10% atau 0,1. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 55 responden.

Pengumpulan data penunjang dilakukan dengan beberapa metode, yaitu: 1) Wawancara, adalah proses di mana penanya/interviewer dan responden/responden bertatap muka untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab dengan menggunakan pedoman wawancara (Supriyanto & Maharani, 2013). 2) Kuesioner, merupakan Teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung melakukan tanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan data, juga biasanya disebut angket atau kuesioner, berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan presepsinya. 3) Dokumentasi, merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sukmadinata (2008) berpendapat bahwa studi teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik. Dokumen-dokumen yang dimaksud adalah dokumen pribadi, dokumen resmi, foto-foto, dan rekaman video.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel (X)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1	0,412	0,266	Valid
X.2	0,514	0,266	Valid
X.3	0,548	0,266	Valid
X.4	0,457	0,266	Valid
X.5	0,470	0,266	Valid
X.6	0,635	0,266	Valid
X.7	0,618	0,266	Valid
X.8	0,555	0,266	Valid
X.9	0,468	0,266	Valid
X.10	0,449	0,266	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,463	0,266	Valid
Y.2	0,309	0,266	Valid
Y.3	0,629	0,266	Valid
Y.4	0,651	0,266	Valid
Y.5	0,637	0,266	Valid
Y.6	0,658	0,266	Valid
Y.7	0,510	0,266	Valid
Y.8	0,315	0,266	Valid
Y.9	0,570	0,266	Valid
Y.10	0,583	0,266	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel 0,266, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel di atas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work life balance</i>)	0,821	Reliabel
Komitmen Kerja	0,840	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sebesar 0,821 dan variabel komitmen kerja 0,840 lebih besar dari 0,60, maka semua variabel dinyatakan reliabel atau dapat diuji.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.139	4.827		2.515	.015
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work life balance</i>)	.620	.143	.511	4.328	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, telah dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dalam hal ini, persamaan regresi linear sederhana yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,139 + 0,620$$

Keterangan:

Y = Komitmen Kerja

X = Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,139 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) maka komitmen kerja tetap menghasilkan nilai sebesar 12,139.
- 2) Nilai koefisiensi regresi X sebesar 0,620 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X (keseimbangan kehidupan kerja) akan berpengaruh terhadap komitmen kerja sebesar 0,620.

3. Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.139	4.827		2.515	.015
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work life balance</i>)	.620	.143	.511	4.328	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t-hitung adalah 4,328 dan t-tabel yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu:

$$\begin{aligned}
 t\text{-tabel} &= (a / 2 : n - k - 1) \\
 &= (0,05 / 2 : 55 - 1 - 1) \\
 &= (0,025 : 53) \\
 &= 1,674
 \end{aligned}$$

Taraf signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

4. Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.247	3.53367

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*)

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan tabel di atas pada kolom koefisien korelasi (R) sebesar 0,511 berada pada interval koefisien antara 0,40 – 0,599 yang berarti bahwa hubungan variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap komitmen kerja memiliki hubungan yang tinggi. Sedangkan pada kolom koefisien determinasi (*R square*) = 0,261. Hal ini berarti bahwa 26% variabel komitmen kerja dapat dijelaskan oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), sedangkan sisanya yaitu 74% dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel atau variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) (X) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yakni diperoleh nilai t-hitung variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian, yang berarti variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar, sehingga hipotesis

“Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan” dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), maka komitmen kerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana memperoleh nilai koefisien regresi r 0,511 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,261, sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar berada pada kategori tinggi dan terdapat hubungan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap komitmen kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anggreni & Budiani (2021) yang juga menghasilkan penelitian jika keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat diterima, sebab terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi komitmen kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di antaranya, faktor personal yang meliputi usia, kelamin, tingkat pendidikan, selanjutnya ada karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, dan karakteristik struktur di mana besar dan kecilnya organisasi, serta yang terakhir yaitu pengalaman kerja seseorang berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keseimbangan kerja (*work life balance*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada indikator keseimbangan waktu yang memiliki skor terendah yaitu terkait saya bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan paling tertinggi pada indikator keseimbangan keterlibatan terkait saya berperan aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan. Pada variabel komitmen kerja yang memiliki skor terendah terdapat pada indikator *affective commitment* terkait saya merasa seolah-olah masalah organisasi menjadi masalah pribadi, sedangkan pernyataan tertinggi terdapat pada indikator *normative commitment* terkait saya percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, L., Mason, K., Hibbert, P., & Rivers, C. (2017). Management Education in Turbulent Times. *Journal of Management Education*, 41(2), 303–306.
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130–141.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. H., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work±Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*.
- Potale, Rocky., & Uhing, Yantje. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3(1), 001-117. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567>
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.1.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.