

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA

*Ambar Kusuma Astuti¹, Agustini Dyah Respati²

Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana

Corresponding author: *ambarka@staff.ukdw.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak pertukaran sosial yang terjadi pada karyawan hotel di Yogyakarta. Teori utama yang digunakan adalah Teori Pertukaran Sosial. Kategori karyawan yang dijadikan responden adalah mereka yang sudah menikah. Responden dianggap cocok dengan penelitian ini karena salah satu variabel yang diamati adalah *work life balance*. Seorang pekerja yang sudah menikah perlu mengatur waktu dan pikirannya dengan bijaksana agar ia dapat menjalankan perannya dalam kehidupan kerja dan non-kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja. Untuk mengukur variabel penelitian digunakan referensi dari penelitian sebelumnya. Instrumen pengumpulan data primer yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan untuk teknis pelaksanaannya, responden memilih lima alternatif pilihan sesuai dengan persepsinya. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis profil responden penelitian. Untuk mengolah data profil responden digunakan program SPSS. Sedangkan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan PLS-SEM dan menggunakan program SmartPLS. Beberapa parameter yang diamati pada model pengukuran antara lain loading factor, AVE, dan composite reliability. Untuk pengujian model struktural, kegiatan yang dilakukan adalah pengujian hipotesis dan pengamatan nilai R-square. Hasil penelitian menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya meningkatkan *work-life balance* dan menjaga komitmen organisasi karyawan.

Kata Kunci: keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi, kinerja

Abstract

This study aims to look at the impact of social exchange that occurs in hotel employees in Yogyakarta. The main theory used is Social Exchange Theory. The categories of employees used as respondents are those who are married. The respondent is considered suitable with this study because one of the observed variables is work life balance. A married worker needs to manage his time and mind wisely so that he can carry out their role in work and non-work life. The variables used in this study include the balance of work life, organizational commitment, and performance. To measure the research variables used references from previous studies. The primary data collection instrument used was a questionnaire. As for the technical implementation, respondents chose five alternative choices according to their perception. Descriptive statistics are used to analyze the profile of research respondents. To process the profile data of respondents, the SPSS program is used. Meanwhile, to test the research hypothesis PLS-SEM is used and uses the SmartPLS program. Some parameters observed in the measurement model include loading factor, AVE, and composite reliability. For testing the structural model, the activities carried out are hypothesis testing and observing the R-square value. The results showed the balance of work life affects the organizational commitment and performance. The implication of this research is the need to improve work-life balance and maintain employee organizational commitment

Keywords: work life balance, organizational commitment, performance

Pendahuluan

Hingga saat ini akademisi dan praktisi masih memberikan ekstra perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan (Talukder et al, 2016). Hal ini mengingat karyawan yang berkinerja baik akan dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Mereka akan mampu menghemat waktu dan biaya dalam setiap tahapan pekerjaan (Byrne, 2005). Selain itu, ketika organisasi dipenuhi oleh orang-orang yang berkompeten dan profesional maka lingkungan kerja yang sehat akan mampu dibentuk (Abendroth dan Dulk, 2011). Sinergi positif antar anggota organisasi dapat terjalin dengan baik. Situasi dan kondisi tersebut mendorong karyawan untuk terus mempertahankan kualitas kehidupan kerja bagi kemajuan organisasi.

Akan tetapi, kehidupan kerja seseorang seringkali dipengaruhi oleh banyak faktor, misalnya seperti beban kerja (Johari et al, 2018), keharmonisan keluarga (Kossekk et al., 2011), kesehatan karyawan (Beehr dan Newman, 1978) maupun kesejahteraan (Bell et al, 2012). Berpijak dari penelitian terdahulu, tampak bahwa kehidupan non-kerja (pribadi/keluarga) memainkan peran yang penting dalam pembentukan kinerja karyawan. Selain peningkatan produktivitas, terdapat manfaat tambahan yang diperoleh apabila karyawan mampu meraih keseimbangan kehidupan kerja. Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh antara lain adalah pengurangan turnover, berkurangnya biaya berobat, dan peningkatan reputasi perusahaan (Duxbury, 2003). Dengan memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja, maka perusahaan akan mampu menekan biaya operasional dan mempertahankan karyawan yang lebih produktif. Oleh sebab itu, maka studi ini akan melakukan pengujian empiris mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja masih menjadi salah satu prediktor yang relevan untuk diteliti.

Dengan menganut logika berpikir *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), maka masuk akal apabila karyawan yang mencapai keseimbangan kehidupan kerja akan memberikan respon yang positif kepada organisasinya. Terdapat sebuah interaksi yang saling menguntungkan. Hal tersebut mengingat adanya perasaan perlu membalas kebaikan yang selama ini telah diperoleh. Respon yang positif tersebut dapat berupa totalitas dalam bekerja (Bloom dan Van Reenen, 2006) maupun kebahagiaan saat beraktivitas (Rego dan Chunks, 2009). Saat pekerja menyadari bahwa seluruh aspek yang terkait dengan kehidupannya berjalan dengan seimbang, maka mereka akan dengan sukarela memberikan kontribusi yang lebih banyak. Beberapa hal positif yang sangat mungkin diberikan oleh karyawan adalah kesediaan untuk memberikan waktu, tenaga, pikiran, dan informasi penting demi kemajuan organisasi.

Namun dalam perkembangan selanjutnya, studi terdahulu menunjukkan adanya sebuah jembatan yang dapat dilalui dari hasil keseimbangan kehidupan kerja. Konstruk yang berpotensi menjadi pemediasi adalah komitmen organisasi (Tiwari dan Singh, 2014). Komitmen yang tinggi pada organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dan konsisten dalam berkontribusi bagi lingkungan kerjanya. Hal ini mengingat komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan niat berpindah pekerjaan (Lambert dan Hogan, 2009). Komitmen terhadap organisasi dapat dijadikan jaminan bagi keberlanjutan kinerja karyawan. Karyawan bukan hanya sekadar bekerja dengan kualitas rendah, namun dapat membangkitkan keunggulan kompetitif.

Dari uraian diatas mengenai konstruk yang hendak digunakan, maka studi ini akan menguji peranan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan menggunakan kerangka berpikir *Social Exchange Theory*, diharapkan akan terbentuk sebuah model penelitian yang relevan bagi fenomena saat ini. Untuk menyesuaikan konstruk dan teori yang mendasarinya, maka yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan hotel. Hal ini mengingat, hotel merupakan salah satu bidang usaha yang memiliki kompleksitas dan kesigapan yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Saran untuk penelitian mendatang terdapat diakhir penelitian ini.

Tinjauan Literatur

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pembentukan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan (Rego dan Chunka, 2009). Seseorang yang mengalami ketimpangan antara kehidupan kerja dan pribadi, misalnya pemeliharaan fisik, sangat rentan dengan berbagai masalah kesehatan (Beehr dan Newman, 1978). Orang menjadi sangat mudah mengalami hipertensi, sakit jantung, maupun kelelahan. Selain itu, tingkat stress yang tinggi juga memicu munculnya masalah mental. Beberapa diantaranya adalah sulit tidur dan depresi. Ketidakseimbangan ini tentu membawa dampak yang merugikan bagi individu maupun organisasi (Bell et al, 2012).

Kondisi yang telah diuraikan diatas tentu akan sangat berbeda jika dalam sebuah departemen tercipta keseimbangan kehidupan kerja. Berbagai manfaat positif akan dengan mudah dirasakan oleh setiap anggota organisasi. Mereka menjadi berbahagia dan semangat dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Karyawan yang memiliki cukup waktu untuk diri sendiri maupun bersama keluarga akan mampu menikmati hidup dengan baik. Pekerja menjadi tidak terlalu serius sehingga dapat bersantai sejenak untuk melepaskan kepenatan saat bekerja (Kosseck et al., 2011). Dari studi terdahulu, salah satu dampak dari adanya keseimbangan kehidupan kerja adalah komitmen organisasi (Talukder et al, 2016). Pekerja akan bersedia melakukan aktivitas terbaik demi kemajuan organisasi. Mereka juga tidak mudah berpindah pekerjaan saat terjadi masalah. Reaksi positif tersebut terjadi karena karyawan ingin membalas kebaikan yang selama ini sudah diperoleh (Lambert dan Hogan, 2009). Hal ini sesuai dengan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964). Hipotesis yang dibangun sebagai berikut.

H₁: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Komitmen karyawan merupakan kunci bagi tercapainya tujuan organisasi (Tiwari dan Singh, 2014). Komitmen seseorang terhadap organisasinya cenderung semakin kuat saat terdapat kesamaan dalam hal nilai-nilai yang melekat. Kesesuaian antara tujuan jangka panjang karyawan dan visi organisasi mampu memunculkan sebuah sinergi positif (Allen, 2001). Karyawan menjadi lebih terlibat dan tidak mudah berpindah pekerjaan. Terdapat sebuah ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi. Walaupun tidak diawasi, karyawan yang berkomitmen akan tetap tekun dan disiplin dalam bekerja.

Komitmen organisasi yang juga merupakan sebuah reaksi dari adanya beberapa stimulus positif pada akhirnya akan mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Osa dan Amos, 2014). Beberapa stimulus yang dimaksud antara lain meliputi keseimbangan kehidupan kerja (Talukder et al, 2016) dan pengalaman kerja (Williams dan Anderson, 1991). Dengan menggunakan cara berpikir *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), maka masuk akal apabila stimulus yang dirasakan karyawan (dengan melalui komitmen organisasi) pada akhirnya akan menghasilkan kinerja kerja yang berkualitas. Hasrat untuk berkembang dalam sebuah komunitas mendorong karyawan agar mampu memenuhi standar kinerja yang ditentukan. Selain itu, dalam cakupan yang lebih luas, pekerja yang berkomitmen juga akan bersedia mendukung temannya jika sedang mengalami masalah.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja yang dialami karyawan tidak hanya memberikan dampak positif bagi komitmen organisasi (Harrington dan Ladge, 2009; Kossek et al., 2011), namun juga kinerja (Abendroth dan Dulk, 2011; Daipuria dan Kakar, 2013). Tercukupinya kebutuhan akan waktu yang berkualitas bersama teman maupun keluarga mendorong terbentuknya kesegaran pada jiwa karyawan (Saikia, 2011). Proses pemulihan akibat tekanan kerja dengan cepat terselesaikan. Kondisi fisik dan mental karyawan menjadi lebih siap untuk kembali beraktivitas di hari berikutnya. Mereka akan berantusias dalam menyelesaikan tugas.

Lebih lanjut, beberapa hasil penelitian menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja membantu karyawan tetap memiliki energi yang cukup saat bekerja (Byrne, 2005). Sehingga mereka tetap dapat bekerja secara profesional, karena tidak kehabisan tenaga. Selain itu, karyawan juga dapat mengatur waktu untuk mengembangkan hubungan yang bersifat personal (Beehr dan Newman, 1978; Bell et al, 2012). Karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk membentuk jaringan yang lebih luas dengan orang baru. Hal tersebut bermanfaat untuk menambah kapasitas dan kapabilitas untuk perbaikan yang berkelanjutan (Duxbury, 2003; Rego dan Chunks, 2009). Peningkatan kompetensi karyawan pada akhirnya memberikan nilai tambah bagi organisasi (Morris dan Madsen, 2007). Keseimbangan kehidupan kerja diperlukan untuk saat ini maupun masa depan.

Sepaham dengan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), karyawan yang telah mengalami keseimbangan kehidupan kerja akan berusaha menunjukkan kualitas kerja yang baik (Bloom dan Van Reenen, 2006; Johari et al, 2018). Pekerja menjadi merasa berkewajiban untuk memajukan organisasi. Terdapat sebuah interaksi yang saling menguntungkan antar anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan, nilai kehidupan, maupun bantuan (Punia dan Kamboj, 2013). Dalam prakteknya, kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan terdiri dari dua hal, yakni tugas dan kontekstual (Williams dan Anderson, 1991). Kinerja tugas berkaitan dengan penilaian secara langsung terhadap tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan yang tercermin dalam deskripsi pekerjaan. Sedangkan kontekstual terkait dengan kesediaannya untuk memberikan lebih banyak waktu dan bantuan bagi rekan kerja yang mengalami masalah.

H3: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan.

Metode Penelitian

Pengambilan *sample* dilakukan dalam kurun waktu 2 bulan. Adapun respondennya adalah karyawan hotel yang telah menikah. Lokasi survei di Yogyakarta. Indikator variabel diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Adapun untuk pengukuran variabel keseimbangan kehidupan kerja diadaptasi dari Talukder et al (2016) dengan cronbach Alpha sebesar 0.94. Pengukuran variabel komitmen organisasi diukur menggunakan instrumen yang pernah digunakan oleh Mowday et al (1979) dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,79. Sedangkan indikator kinerja pekerjaan mengacu studi Williams dan Anderson (1991) yang nilai Cronbach's Alphanya sebesar 0,91. Pengukuran variabel-variabel dalam studi ini memakai skala likert. Terdapat 5 alternatif pilihan.

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk menganalisis bagian pertama kuesioner yang berisi butir pertanyaan mengenai karakteristik responden. Beberapa pertanyaan tersebut meliputi pendidikan, lama bekerja, usia, dan jenis kelamin. Selanjutnya, data primer yang terkait dengan variabel penelitian akan dianalisis menggunakan program SmartPLS 3.0. Pada analisis PLS-SEM setidaknya terdapat dua tahapan yang akan dilalui, yakni evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Parameter yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah dengan mencermati nilai loading factor. Nilai loading faktor 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 2015). Selain mempertimbangkan loading factor, validitas konvergen juga dapat dinilai melalui AVE. Adapun nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,5.

Dalam mengevaluasi model pengukuran, selain menguji validitas konvergen, juga dilakukan uji reliabilitas. Adapun untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan composite reliability. Nilai composite reliability yang direkomendasikan adalah diatas 0,70 untuk penelitian confirmatory, sedangkan untuk penelitian exploratory nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

Setelah evaluasi model pengukuran selesai dilakukan, maka tahap berikutnya dilakukan evaluasi model struktural. Model struktural dievaluasi dengan cara melihat signifikansi hubungan antar variabel laten. Hubungan antar konstruk dalam penelitian diuji menggunakan prosedur bootstrap dengan 500 sub sampel (Chin, 1998). Program SmartPLS 3.0 menyediakan metode resampling bootstrap. Selanjutnya mengevaluasi nilai R^2 . Menurut Chin (1998) terdapat tiga klasifikasi yang dapat digunakan, yaitu 0.67, 0.33, dan 0.19. Interpretasinya adalah substansial, moderat, dan lemah. Menurut Ghazali dan Latan (2015), nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value adalah 1,96 (tingkat signifikansi 5 persen).

Hasil Analisis dan Pembahasan

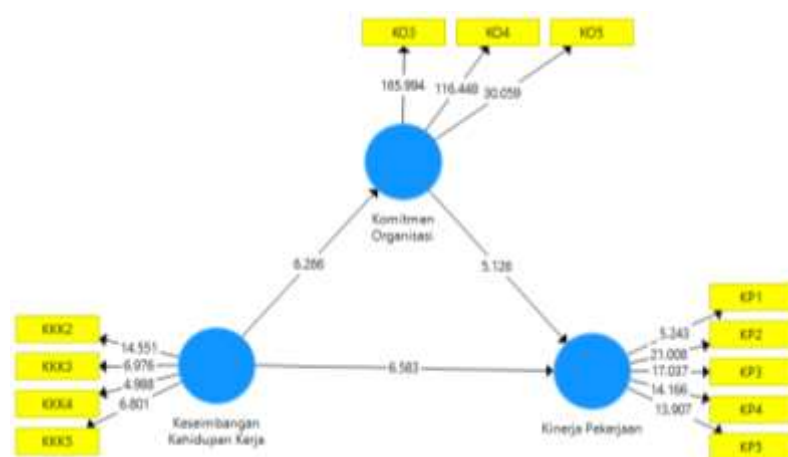
Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap kuesioner yang dikembalikan, ternyata hanya terdapat sembilan puluh enam kuesioner yang dapat diolah. Pada penelitian ini, mayoritas responden penelitian telah menempuh pendidikan diploma/S1 (53 orang). Untuk yang berusia 21 - 30 tahun dan berpendidikan SMA / Sederajat berjumlah 28. Adapun responden yang berusia 41 - 50 tahun jumlahnya hanya 4 orang. Responden yang berpendidikan Diploma / S1 dan berusia 31 - 40 tahun berjumlah 25 orang.

Jika dilihat dari lamanya bekerja, mayoritas responden laki-laki telah bekerja selama 1 - 10 tahun (49 orang). Responden perempuan yang telah bekerja selama 1 - 10 tahun juga banyak, yakni 41 orang. Pekerja yang telah bekerja selama 11 - 20 tahun berjumlah 5 orang. Sedangkan jumlah responden yang telah bekerja selama 21 - 30 tahun hanya 1 orang.

Model Pengukuran

Aktivitas yang pertama kali dilakukan pada evaluasi model pengukuran adalah uji validitas convergent. Adapun parameter yang diamati dalam uji validitas convergent adalah nilai loading faktor. Dari hasil pengujian tahap pertama, ternyata terdapat beberapa indikator yang nilai loading faktornya dibawah 0,50. Indikator yang dimaksud antara lain adalah KKK1 (0,047), KO1 (0,046), dan KO2 (0,203). Karena tidak memenuhi persyaratan validitas konvergen, maka ketiga indikator tersebut dikeluarkan dari proses pengujian. Setelah ketiga indikator yang tidak valid dikeluarkan dari proses pengujian, maka saat ini jumlah indikator variabel keseimbangan kehidupan kerja sebanyak empat buah. Jumlah indikator variabel komitmen organisasi sebanyak tiga buah. Jumlah indikator variabel kinerja pekerjaan sebanyak lima buah. Gambar 1 menampilkan model PLS pada tahap yang kedua.

Gambar 1: Model PLS Tahap 2 (Final)



Sumber: Data Diolah

Setelah mengeluarkan ketiga indikator yang tidak valid dan dilakukan pengujian ulang, maka saat ini seluruh indikator sisanya (dua belas buah) telah valid. Hal ini didasarkan atas nilai loading faktornya yang lebih dari 0,50. Indikator keseimbangan kehidupan kerja yang dinyatakan valid adalah KKK2 (0,820), KKK3 (0,713), KKK4 (0,629), dan KKK5 (0,660). Adapun untuk variabel komitmen organisasi, indikator yang valid adalah KO3 (0,983), KO4 (0,977), dan KO5 (0,930). Sedangkan untuk variabel kinerja pekerjaan, indikator yang valid antara lain adalah KP1 (0,565), KP2 (0,841), KP3 (0,824), KP4 (0,823), dan KP5 (0,799).

Selain melihat loading factor, untuk uji validitas konvergen juga dicermati nilai AVE. Nilai AVE untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,503. Variabel komitmen organisasi menampilkan nilai AVE sebesar 0,929. Adapun untuk variabel kinerja pekerjaan memiliki nilai AVE sebesar 0,604. Untuk menguji konsistensi jawaban responden, penelitian ini mengamati nilai *composite reliability*. Nilai *composite reliability* untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,800. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi nilai *composite reliability* sebesar 0,975. Adapun untuk variabel kinerja pekerjaan nilai *composite reliability* sebesar 0,882.

Pengujian Model Struktural

Salah satu komponen yang diamati pada pengujian model struktural adalah nilai *R-square*. Nilai ini bermanfaat untuk melihat sampai sejauh mana variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Nilai *R-square* untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,258. Sedangkan nilai *R-square* untuk variabel kinerja pekerjaan sebesar 0,709. Terakhir, terkait hasil uji hipotesis penelitian. Hasil uji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai koefisien parameter 0,507 dan T Statistics sebesar 6,266. Adapun untuk nilai koefisien parameter dan T Statistics pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pekerjaan masing-masing sebesar 0,431 dan 5,126. Sedangkan pada uji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pekerjaan menghasilkan nilai koefisien parameter 0,537 dan T Statistics sebesar 6,583. Berdasarkan uraian tersebut tampak bahwa semua hipotesis penelitian ini didukung. Tabel 1 menampilkan hasil uji hipotesis penelitian.

Tabel 1 Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/ STDEV)	P Values
Keseimbangan kehidupan kerja → kinerja pekerjaan	0,537	0,545	0,082	6,583	0,000
Keseimbangan kehidupan kerja → komitmen organisasi	0,507	0,521	0,081	6,266	0,000
Komitmen organisasi → kinerja pekerjaan	0,431	0,427	0,084	5,126	0,000

Batas signifikansi: 1,96 (*significance level* = 5 percent).

Sumber: Data Diolah

Tercapainya keseimbangan hidup membuat karyawan dapat memenuhi harapan keluarga maupun pimpinan di kantor. Hasil penelitian ini mendukung studi yang dilakukan Rego dan Chunka (2009) serta Kossek et al (2011). Pekerja dapat menjalankan perannya dalam setiap aspek kehidupannya. Mereka menjadi lebih leluasa menyalurkan hobi maupun mengatur waktu untuk penyegaran pikiran. Kondisi tersebut membuat karyawan cenderung berpikir dan berkata hal positif mengenai organisasinya. Kecukupan

waktu untuk beraktivitas di dalam keluarga dapat membentuk kerelaan karyawan untuk berkontribusi lebih banyak bagi kesuksesan organisasi (Bell et al, 2012).

Karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi jika terdapat kemiripan antara pengharapan saat bekerja dan tujuan organisasi. Komitmen dalam diri karyawan membuat mereka bersedia menerima tanggungjawab yang lebih besar. Temuan ini identik dengan penelitian sebelumnya (Osa dan Amos, 2014; Talukder et al, 2016). Pekerja yang secara emosional telah terikat dengan lingkungan kerja akan selalu memperhatikan setiap aspek pekerjaannya. Karyawan yang telah merasa nyaman dengan kantornya akan dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Mereka akan bersifat kooperatif dalam bekerja (Tiwari dan Singh, 2014).

Kesehatan dan kekuatan yang merupakan konsekuensi dari pola hidup sehat memberikan makna positif dalam kehidupan kerja seseorang. Kondisi fisik dan mental yang prima memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih lama. Karyawan juga menjadi lebih bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya. Studi ini mendukung penelitian Johari et al (2018) maupun Punia dan Kamboj (2013). Selain memberikan pengaruh secara langsung pada kinerja, studi terdahulu mencatat keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap konflik dalam keluarga (Daipuria dan Kakar, 2013). Orang tua yang dapat mengatur waktunya secara bijaksana relatif jarang mengalami permasalahan serius dengan anak-anaknya. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan yang terintegrasi antara keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan dengan komunitas dan organisasinya (Morris dan Madsen, 2007).

Hasil penelitian ini mendukung *Social Exchange Theory* yang disampaikan oleh Blau (1964). Variabel komitmen organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan cukup baik. Dengan kata lain, memang terdapat suatu hubungan timbal balik yang positif setelah karyawan menerima kebaikan dari organisasi. Ketersediaan waktu yang memadai untuk keperluan pekerjaan dan keluarga mampu mendorong terbentuknya komitmen dalam diri karyawan. Mereka menjadi terbiasa untuk mengatakan hal-hal yang positif mengenai organisasi kepada orang lain. Kondisi ini tentu membawa dampak positif bagi reputasi organisasi, karena karyawannya mengalami kepuasan kerja

Kesimpulan

Kinerja yang dihasilkan karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Kecukupan waktu untuk menyelesaikan persoalan di keluarga membawa dampak positif pada fokus karyawan dalam bekerja. Perhatian dan perasaan karyawan tidak mudah terpecah saat berada di tempat kerja. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan pada organisasinya. Ketersediaan karyawan untuk berkontribusi lebih banyak bagi organisasi turut mendorong tercapainya semangat kerjasama dalam tim. Pengalaman hidup yang menyenangkan dalam menjalani kehidupan kerja dan non-kerja akan semakin kuat mempengaruhi produktivitas seseorang apabila didukung dengan antusiasme untuk memajukan organisasi.

Saat karyawan berhasil mencapai keseimbangan kehidupan kerja, maka dia akan dapat mengurangi stress dan merasa lebih termotivasi untuk memajukan organisasi. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan. *Pertama*, dengan menerapkan jam kerja yang fleksibel. Jam kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk mengatur agenda yang terkait dengan pekerjaan maupun non-kerja secara optimal. Kondisi tersebut juga bermanfaat bagi karyawan yang sedang berada pada masa pemulihan kesehatan setelah sakit. *Kedua*, memberikan pelatihan kerjasama tim. Kegiatan ini sangat bermanfaat untuk mengembangkan perilaku kinerja kontekstual dalam sebuah organisasi. Karyawan akan menjadi lebih peka dan perhatian pada beban orang lain, sehingga rasa kewalahan dalam bekerja dapat dikurangi.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, komitmen karyawan pada organisasi juga perlu dipertahankan. Komitmen pada organisasi dapat ditingkatkan melalui beberapa cara. *Pertama*, melalui kejelasan peluang karir. Prospek karir di masa depan mampu membangkitkan keinginan karyawan untuk berprestasi ditempat kerja. Karyawan akan menjadi berinisiatif dan terlibat dengan pekerjaan yang selama ini ditekuni. *Kedua*, memperkuat komunikasi. Komunikasi yang lancar dan terbuka dapat meminimalkan kesalahpahaman antar anggota organisasi. Saat karyawan dapat mengutarakan permasalahan dan menerima masukan untuk peningkatan diri, disitulah kemantapan untuk terus berkarya tercipta.

Penghargaan

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UKDW yang telah memberikan dana untuk penelitian; Fakultas Bisnis UKDW yang telah memberikan dukungan, dan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan sarana prasarana hingga terselesaikanya penelitian ini.

Referensi

- Abendroth, A.K. and Dulk, L. (2011), "Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction", *Journal Work, Employment and Society*, Vol. 25 No. 2, pp. 234-256.
- Allen, T. D. (2001), "Family-supportive work environments: The role of organisational perceptions", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58 No. 3, pp. 414-435.
- Beehr, T. A., and Newman, J. E. (1978), "Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review", *Journal of Personnel Psychology*, Vol. 31 No. 4, pp. 665-699.
- Bell, A. S., Rajendran, D. and Theiler, S. (2012), "Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics", *Electronic Journal of Applied Psychology*, Vol. 8 No. 1, pp. 25-37.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley and Sons. Booth.
- Bloom, N., and Van Reenen, J. (2006), "Management practices, work-life balance, and productivity: a review of some recent evidence", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 22 No. 4, pp. 457-482.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all. *Business Information Review*, 22, 53-59.
- Chin, W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling, in G. A. Marcoulides (Ed.). *Modern Methods for Business Research*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 295-336.
- Daipuria, P. and Kakar, D. (2013), "Work-life balance for working parents: perspectives and strategies", *Journal of Strategic Human Resource Management*, Vol. 2 No. 1, pp. 45-52.
- Duxbury, L (2003), "Work-life conflict in Canada in the new millennium: a status report", *Sydney Papers*, Vol. 15 No. 1, pp.78.

- Ghozali, I. and Latan, H., (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Harrington, B. and Ladge, J. (2009), "Present Dynamics and Future Directions for Organizations", *Organizational Dynamics*, Vol. 38 No. 2, pp. 148-157.
- Johari, J., Yean Tan, F. and Tjik Zulkarnain, Z. (2018), "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 107-120.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. and Hammer, L. B. (2011), "Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work family-specific supervisor and organisational support", *Personnel Psychology*, Vol. 64 No. 2, pp. 289–313.
- Lambert, E. and Hogan, N. (2009), "The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model", *Criminal Justice Review*, Vol. 34 No. 1, pp. 96-118.
- Morris, M. L., and Madsen, S. R. (2007), "Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities," *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, pp. 439-454.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979), "The measurement of organisational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14 No. 2, pp. 224–247.
- Osa, I.G. and Amos, I.O. (2014), "The impact of organizational commitment on employees productivity: a case study of nigerian brewery, plc", *International Journal of Research in Business Management*, Vol. 2 No. 9, pp. 107-122.
- Punia, V., and Kamboj, M. (2013), "Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions", *Learning Community*, Vol. 4 No. 3, pp. 197-208.
- Rego, A., and Pina e Cunha, M. (2009), "Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14 No. 3, pp. 334-348.
- Saikia, J. N. (2011). *A study of the work life balance among the academics of higher education institutions: A case study of Golaghat District*.
- Talukder, A.K.M, Vickers, M., and Khan, A. (2016), "Supervisor support and work-life balance: impacts on job performance in the Australian financial sector", *Personnel Review*, Vol. 47 No. 3, pp. 727-744.
- Tiwari, V. and Singh, S. K. (2014), "Moderation effect of job involvement on the relationship between organizational commitment and job satisfaction", *SAGE Open*, pp. 1–7.
- Williams, L. J., and Anderson, S. E. (1991), "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors." *Journal of Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 601-617.