



## Hubungan *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar

Frihapma Semita Ade<sup>1✉</sup>, Ria Okfrima<sup>2</sup>, Putri Nadhila Yanuar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[frihapma@upiyptk.ac.id](mailto:frihapma@upiyptk.ac.id)

### Abstract

Work-life balance is an issue that is increasingly getting attention in the world of work, because in work there must be a balance between personal life and work, otherwise it can have a negative impact if one of them has problems. This study focuses on the relationship between work-life balance and organizational commitment, by taking a case study on employees of the Regional Public Company (PERUMDA) Air Batusangkar. Commitment to the organization is one of the important elements in creating a productive and harmonious work environment. This study aims to see whether there is a relationship between work life balance and organizational commitment of employees of PERUMDA Air Minum Batusangkar. The population in this study were all employees of PERUMDA Air Minum Batusangkar totaling 104. The subjects of this study used a saturated sampling technique, where all members of the population were used as samples, the sample in this study was 104 employees of PERUMDA Air Minum Batusangkar. The measuring instruments used were the work life balance scale and the organizational commitment scale. The data analysis method used for hypothesis testing in this study is by using Pearson product moment correlation, which shows that  $r = 0.718$  with a  $p$  value = 0.000 ( $<0.01$ ), meaning that there is a significant relationship between work life balance and organizational commitment of PERUMDA Batusangkar Drinking Water employees. The hypothesis in this study is accepted, and contributes positively. The effective contribution of the work life balance variable to organizational commitment is 52%, and the rest is influenced by other factors.

Keywords: work life balance, organizational commitment, employees, human resources, performance

### Abstrak

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) merupakan isu yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja, dikarenakan di dalam pekerjaan harus seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, jika tidak tentu saja dapat berdampak negatif jika salah satu bermasalah. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi, dengan mengambil studi kasus pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Batusangkar. Komitmen terhadap organisasi menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PERUMDA air minum batusangkar yang berjumlah 104. Adapun subjek penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel pada penelitian ini sebanyak 104 pegawai PERUMDA air minum Batusangkar. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *work life balance* dan skala komitmen organisasi. Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment pearson*, yang menunjukkan bahwa  $r=0,718$  dengan nilai  $p=0,000$  ( $<0,01$ ), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *komitmen organisasi* pegawai PERUMDA air Minum Batusangkar. Hipotesis dalam penelitian ini diterima, dan berkontribusi positif. Adapun sumbangan efektif dari variabel *work life balance* terhadap komitmen organisasi sebesar 52%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata kunci: *work life balance*, komitmen organisasi, pegawai, sumber daya manusia, kinerja

*Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi [1].

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai. SDM memiliki peran vital dalam kesuksesan setiap organisasi. Mereka adalah aset utama yang mendukung seluruh proses bisnis melalui keterampilan, kreativitas, dan komitmen mereka. SDM yang kompeten dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efisiensi

perusahaan. Manajemen SDM yang baik, termasuk pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, memastikan karyawan terus berkembang dan siap menghadapi tantangan baru. Oleh karena itu, investasi dalam SDM tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Maka dari itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk menghargai dan memprioritaskan manajemen SDM dengan baik [2].

Sumber daya manusia yang kurang baik dapat membawa dampak negatif besar pada organisasi. Karyawan yang tidak kompeten dan kurang termotivasi bisa menurunkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Hal ini berpotensi menyebabkan penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan menurunnya kepuasan pelanggan. Selain itu, jika terdapat konflik antar karyawan yang tidak terselesaikan dengan baik, lingkungan kerja bisa menjadi tidak harmonis. Manajemen SDM yang buruk juga bisa meningkatkan tingkat pergantian karyawan, yang pada akhirnya menambah biaya rekrutmen dan pelatihan. Secara keseluruhan, SDM yang kurang baik bisa menghambat perkembangan dan kemajuan organisasi secara signifikan [2].

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi yang telah menjadi hal dalam banyak diskusi dan diteliti. Tanpa komitmen organisasi yang baik, tentu saja perilaku manusia dalam organisasi juga akan menjadi tidak berkembang dengan baik, dan banyak dapat mengakibatkan dampak tidak baik lainnya bagi perusahaan dan individu dalam perusahaan tersebut [3].

### 1.1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan melibatkan dalam sebuah organisasi, komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap sesuatu organisasi [4]. Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi [5]. Komitmen organisasional sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi [6]. Komitmen Organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu Pertama Rasa Identifikasi dimana Organisasi dapat melakukan dengan memasukan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi.

Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan. Kedua keterlibatan, yaitu partisipan karyawan dalam aktivitas-

aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat. Tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Ketiga, loyalitas yaitu Memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun [7].

Komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai memanglah menjadi tantangan tersendiri bagi para pegawai itu sendiri terlebih pegawai yang telah berkeluarga bahkan pegawai yanghidup tanpa orang tua. Pegawai yang mempunyai kehidupan berkeluarga akan memikirkan bagaimana cara agar tetap memiliki waktu bersama keluarga. Pegawai yang mampu membagi waktu pekerjaan dan waktu kehidupan pribadi ini disebut dengan *work life balance*.

Terdapat empat faktor komitmen organisasi, 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 *worklife balance* [8].

### 1.2. *Work life Balance*

*Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut [9]. *Work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani *Work life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi) adalah adanya persingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya [10].

Dimensi dalam mengukur *work life balance* ada 4., yaitu pertama *work interference with personal life* (WIPL) pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Misalkan saat individu bekerja, karena pekerjaannya itu sehingga dia tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya. Kedua, *personal life interference with work* (PLIW) Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu. Contohnya ketika individu sedang menghadapi permasalahan dalam kehidupannya, sehingga mengganggu fokus dan kinerja individu di tempat kerja.

Ketiga, *personal life enchancement of work* (PLEW) pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi individu dapat memberikan peningkatan performa individu dalam bekerja. Contohnya, ketika individu sedang merasakan perasaan senang dan bahagia karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan, maka hal ini akan dapat mempengaruhi suasana hati individu pada saat bekerja sehingga akan dapat menaikkan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keempat, *work enchancement of personal life* (WEPL) Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, apa yang telah didapatkan berupa ilmu pengetahuan dan keterampilan saat di tempat kerja, memungkinkan individu untuk mempraktikkan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan tersebut di kehidupan sehari-hari individu [11], [12], [13].

Temuan empiris menunjukkan bahwa persepsi individu dari keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, kepuasan hidup, fungsi keluarga, dan komitmen organisasi. Empat faktor komitmen organisasi, 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. Karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi apabila (1) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi (2) berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi dan (3) berkeinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi [14].

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan beberapa pegawai merasa bahwa perusahaan hanya memanfaatkan kinerja pegawai saja tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kemudian para pegawai tidak dilibatkan dalam membuat keputusan untuk pengembangan perusahaan, sehingga

pegawai tidak menjadi bagian yang penting di perusahaan. Pegawai tidak ikut berkontribusi untuk kepentingan perusahaan karena merasa tidak dihargai dan merasa imbalan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diberikan kepada perusahaan.

Pegawai lebih memilih untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sebelumnya. Kemudian hasil wawancara yang dilakukan para pegawai banyak menghabiskan waktu di tempat kerja sehingga tidak memiliki banyak waktu bersama keluarga dan temannya. Sehingga pegawai yang memiliki masalah di luar pekerjaan seperti masalah dengan suami bahkan orang tua pegawai merasa tidak fokus terhadap pekerjaannya di perusahaan dan mempengaruhi pegawai dalam pengambilan keputusan. Ketidakfokusan pegawai tersebut akan berdampak pada suasana hati yang kurang baik sehingga terjadi penurunan semangat kerja. Kemudian pegawai sering mengulur waktu ketika mengerjakan sesuatu di rumah berbeda dengan aktivitas di perusahaan yang sudah terjadwalkan.

## 2. Metodologi Penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format respon jawaban model *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu fenomena sosial. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik [15]. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar yang berjumlah 104 orang.

Sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [16], [17], [18]. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang akan diteliti adalah pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar yang berjumlah 104 orang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format respon jawaban model *Likert*. Format respon jawaban skala *work life balance* dan skala komitmen organisasi berdasarkan empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Peneliti tidak menggunakan pilihan jawaban tengah "N" (Netral) [16].

Skala dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, yang merupakan salah satu teknik untuk mencari derajat keeratan atau keterkaitan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen [17]. Setelah itu dilakukan uji *Validitas*, *Validitas* berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau alat ukur

dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah [18].

Skala penelitian ini melewati berbagai tahap analisis uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian sudah terdistribusi sesuai dengan prinsip distribusi normal agar dapat digeneralisasikan terhadap populasi sesuai dengan kaidah normal  $p > 0,05$ . Uji linearitas yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang liner atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*deviation for linearity*)  $< 0,05$  [19].

### 3. Hasil dan Pembahasan

Koefisien validitas ditetapkan sebesar  $\geq 0,30$  sehingga diperoleh 24 item memuaskan dan layak dengan indeks daya beda item skala *work life balance* bergerak dari  $rix=0,319$  sampai dengan  $rix=0,724$ . Koefisien validitas ditetapkan sebesar  $\geq 0,30$  sehingga diperoleh 42 item memuaskan dan layak dengan nilai indeks daya beda item skala komitmen organisasi bergerak dari  $rix=0,330$  sampai dengan  $rix=0,697$ .

Reliabilitas pada skala *work life balance* melalui teknik analisa *Alpha Cronbach*, setelah melalui proses perhitungan hasil uji coba, maka diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala *work life balance* memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Reliabilitas pada skala kepuasan kerja melalui teknik analisa *Alpha Cronbach*, setelah melalui proses perhitungan hasil uji coba, maka diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,944. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala Komitmen Organisasi memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Work Life Balance	104	0,964	0,311	Normal
Komitmen Organisasi	104	1,273	0,078	Normal

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi pada skala *work life balance* sebesar  $p=0,311$  dengan  $KSZ=0,964$  hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p > 0,05$ , artinya sebaran skala *work life balance* terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar  $p=0,078$  dengan  $KSZ=1,273$  hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p > 0,05$ . Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linieritas

N	Df	Mean Square	F	Sig
104	1	4583.705	100.895	0,000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $F=100.895$  dengan signifikansi sebesar  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ), artinya varians pada skala *work life balance* dan skala komitmen organisasi dinyatakan linier. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Korelasi

P	( $\alpha$ )	Nilai Korelasi (r)	R square	Kesimpulan
0,000	0,01	0,718	0,515	<i>sig (2-tailed)</i> $0,000 < 0,01$ level of significant ( $\alpha$ ), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel *work life balance* dengan komitmen organisasi dengan taraf signifikansi  $p=0,000$  ( $p < 0,01$ ), artinya hipotesis di terima. Terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. Nilai  $r=0,718$  menunjukkan derajat hubungan yang berarah positif dengan taraf kuat, yang artinya jika *work life balance* tinggi, maka komitmen organisasi tinggi dan sebaliknya jika *work life balance* rendah, maka komitmen organisasi tersebut akan rendah. Maka menurut pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar meningkatkan komitmen organisasi perlu meningkatkan *work life balance*. Hasil uji standar deviasi dari variabel *work life balance* dan komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Standar Deviasi

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Min.	Max.
Work Life Balance	104	72,13	9,292	51	91
Komitmen Organisasi	104	101,77	12,694	78	91

Berdasarkan tabel *descriptive* diatas, maka Resiliensi dan Dukungan Sosial dapat dikategorikan menjadi tinggi, sedang, dan rendah yang tampak pada Tabel 5.

Tabel 5. Kategorisasi

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase	Kategori
Work Life Balance	51-63	18	17%	Rendah
	64-81	64	61%	Sedang
	82-91	22	21%	Tinggi
Komitmen Organisasi	78-89	13	12%	Rendah
	90-114	74	71%	Sedang
	115-131	17	16%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan bahwa 18 pegawai (17%) memiliki *work life balance* rendah, 64 pegawai (61%) memiliki *work life balance* sedang, dan 22 orang (21%) memiliki *work life balance* tinggi. Sementara itu ada 13 pegawai (12%) memiliki komitmen organisasi yang rendah, 74 pegawai (71%) memiliki komitmen organisasi yang sedang dan 17 pegawai (16%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment Pearson* yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS

versi 21.0, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ )=0,718 dengan nilai ( $p$ ) sig=0,000, karena nilai ( $p$ ) sig 0,000 <0,05 maka hipotesis diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar dengan arah positif dengan taraf kuat, artinya jika *work life balance* tinggi, maka komitmen organisasi juga tinggi, begitu juga sebaliknya jika *work life balance* rendah maka komitmen organisasi juga rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan terdahulu yang berjudul “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek” dimana terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula komitmen organisasi [3].

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh sebelumnya mengenai Hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi perempuan bali yang bekerja pada sector formal, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan komitmen organisasi perempuan bali yang bekerja pada sektor formal. Artinya, semakin tinggi pula komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula komitmen organisasi [20].

Adapun sumbangan efektif dari variabel *work life balance* terhadap komitmen organisasi sebesar 52%. Hal ini dapat diartikan bahwa *work life balance* mampu memberikan kontribusi positif terhadap komitmen organisasi sebesar 52% sedangkan 48% sisanya dipengaruhi oleh faktor- faktor lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu kesadaran, aturan, organisasi, pendapatan, kemampuan keterampilan, sarana pelayanan [21].

#### 4. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara *work life balance* dengan nilai korelasi 0,718 yang berarah positif dengan taraf kuat, yaitu semakin tinggi *work life balance* pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar maka semakin tinggi pula perilaku komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimilikinya. Adapun sumbangan efektif variabel *work life balance* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 52%.

#### Daftar Rujukan

[1] Hikmah, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Wanita Pekerja di

Jawa Timur). *Dialektika : Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 8(2), 244–256. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i2.3105>

- [2] Husniwarti. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/9nmry>
- [3] 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 <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41685>
- [4] Dahlan, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 196. <https://doi.org/10.32400/iaj.31212>
- [5] Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pembedayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689-696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- [6] Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441 <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.966>
- [7] Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- [8] Ngalmun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality Of Work-Life Balance dalam Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 60. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>
- [9] Nugrawati, R. N., & Prasetya, B. E. A. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perempuan yang Sudah Menikah di PT. X. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(3), 447–459. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i3.208>
- [10] Audi, R. V. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan (Studi pada Bidang Manufaktur PT Rudy Soetadi). *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 124–138. <https://doi.org/10.35326/medialog.v4i2.878>
- [11] Hidayati, T. (2020). *STATISTIKA DASAR Panduan Bagi Dosen dan Mahasiswa*. <https://doi.org/10.31237/osf.io/27edm>
- [12] Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2021). Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (4), 559-566 <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.407>
- [13] Primayana, K. H., & Sastrawan, K. B. (2021). Urgensi Manajemen Pendidikan Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Guru. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 63. <https://doi.org/10.55115/edukasi.v2i2.1797>
- [14] Azzahra, D. S. (2023). Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Komitmen Organisasi pada Karyawati Bagian Produksi PT. Lokatex Pekalongan. *Jurnal EMPATI*, 12(2), 161–166. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.23969>
- [15] Taqiyuddin, A., Sa'adah, L., & Nasikhah, D. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MIN 1 Jombang. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 140–148. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i3.256>

- [16] Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- [17] Apelia, G. (2019). *Budaya Organisasi dan Budaya Keselamatan Pasien*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7s5k8>
- [18] Nurdiana, I. (2020). *Perbedaan Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/t2d7x>
- [19] Pradani, W. H. (2023). Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Profesi pada Guru SMAN X. *Causalita : Journal of Psychology*, 1(1), 16–27. <https://doi.org/10.62260/causalita.v1i1.4>
- [20] Darmawan, D. (2018). *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- [21] Sudarso, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Bintang Indonesia. *Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat*. <https://doi.org/10.33753/madani.v2i1.46>
- Firman, F.-. (2018). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>