

# ***Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut***

**Nizar Alam Hamdani<sup>1</sup>; Kurnaeli<sup>2</sup>; Wufron Wufron<sup>3</sup>; Ridwan<sup>4</sup>**

Universitas Garut

*Jl. Raya Samarang Kecamatan No.52A, Mekarwangi, Kec. Tarogong Kaler, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151*

*[nizar\\_hamdani@uniga.ac.id](mailto:nizar_hamdani@uniga.ac.id)*

## **ABSTRACT**

*This study was conducted to determine the effect of work-life balance on organizational commitment at the Youth and Sports Office of Garut Regency. The importance of carrying out this research is organizational commitment as work behavior which is at the lowest value so it is necessary to increase organizational commitment. This research method is included in the quantitative research as well as with a descriptive approach. Respondents in this study consisted of 59 employees from the youth and sports office of Garut Regency. The data were analyzed using descriptive analysis, the data were tested for validity, reliability, classical assumptions, simple linear regression with IBM SPSS as a data processing tool. The results showed that there was a positive and significant effect of work-life balance on organizational commitment at the Garut district youth sports office.*

**Keywords:** *Organizational Commitment; Work-Life Balance; Organization*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi pada Dinas pemuda dan olahraga Kabupaten Garut. Pentingnya dilaksanakan penelitian ini yaitu komitmen organisasi sebagai perilaku kerja yang berada pada nilai terendah sehingga perlu adanya peningkatan pada komitmen organisasi. Metode Penelitian ini termasuk kedalam penelitian Kuantitatif serta dengan pendekatan deskriptif. Responden pada penelitian ini terdiri oleh 59 pegawai dari dinas kantor pemuda dan olahraga Kabupaten Garut. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, data diuji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dengan IBM SPSS sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi work-life balance terhadap Komitmen organisasi pada Dinas pemuda olahraga kabupaten Garut.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi; Work-Life Balance; Organisasi

## **I. PENDAHULUAN**

Pekerjaan merupakan tujuan utama seseorang dalam mewujudkan potensi diri dalam proses bekerja, dan kebanyakan orang mulai merasa harus mempertimbangkan hal lain selain pekerjaan. Ini mengacu pada kehidupan pribadinya dalam kehidupan sehari-hari. Kehidupan dalam kerja, pekerjaan, *family*, aktualisasi diri dan kehidupan sosial semuanya menghadirkan pertanyaan tentang interaksi yang harmonis diantara pekerjaan dan kehidupan lainnya.

SDM adalah sumber daya yang memegang peranan untuk menggapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memberikan dampak bagus bagi sebuah perusahaan. Maka, keberadaan sumber daya manusia di perusahaan organisasi memiliki pengaruh besar terhadap maju atau

mundurnya organisasi tersebut [1]. Sumberdaya manusia di perusahaan dikatakan yang utama, sebab sumberdaya manusia itu sendirilah yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi [2].

Organisasi menyadari bahwa keberhasilan karyawan dalam mengejar tujuan kinerja yang luar biasa tidak hanya karena keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki, tetapi juga pentingnya menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan mengelola kualitas hidup pribadi mereka bekerja [3][4].

Komitmen organisasi menunjukkan keterikatan seseorang kepada organisasi majikan, seperti rasa komitmen karyawan pada organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi diartikan sebagai



keterkaitan antara emosional dan organisasi yang dicirikan oleh ketiga parameter dalam hubungannya dengan individu sehubungan dengan organisasi. Untuk menemukan identitas internalisasi tujuan dan nilai organisasi. Keterlibatan dalam pekerjaan oleh karyawan sebagai peran dan loyalitas mereka terhadap rasa memiliki terhadap organisasi [5].

Untuk berusaha dalam menghadapi dan mempertahankan hidupnya dalam persaingan, Organisasi harus bisa memenuhi persyaratan teknis organisasi mereka, dan mereka juga akan menanggapi berbagai tekanan dari lembaga lainnya dengan memenuhi persyaratan seperti aturan-aturan, undang-undang, dan ekspektasi masyarakat [6]. Informasi diberikan dan diterima dari Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut menemukan bahwa rendahnya employee engagement disebabkan oleh beberapa hal:

1. Alasan karyawan sering bekerja lembur di luar jam kerja adalah karena hanya sedikit orang yang memiliki pengalaman kerja terbaik.
2. Karyawan yang jarang bekerja lembur memiliki pengalaman yang kurang dan banyak belajar.
3. Karyawan yang sering terlibat tampaknya lebih berkomitmen daripada karyawan yang jarang terlibat.
4. Disiplin dan loyalitas karyawan tingkat rendah, yang secara langsung penting bagi pencapaian tujuan organisasi, dan karyawan yang sering terlibat memiliki disiplin waktu kerja yang lebih tinggi [7].

Tabel 1. Data Rekapitulasi Perilaku Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Tahun 2019-2020

Perilaku Kerja 2019-2020	Nilai	Ket
1. Orientasi pelayanan	80,00	Baik
2. Integritas	80,00	Baik
3. Komitmen	78,00	Baik
4. Disiplin	79,00	Baik
5. Kerjasama	80,00	Baik
6. Kepemimpinan	79,00	Baik

Sumber : Dinas Pemuda dan Olahraga, 2020 [7]

Berdasarkan data rekapitulasi mengenai komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku kerja yang berada pada nilai terendah sehingga perlu adanya peningkatan pada komitmen organisasi. Untuk melawan dan bertahan dalam persaingan, organisasi tidak hanya harus memenuhi persyaratan teknologi mereka, tetapi mereka juga harus menanggapi berbagai tekanan dari berbagai lembaga dan memenuhi persyaratan dalam

bentuk aturan, regulasi, undang-undang, dan harapan social [6].

Setiap karyawan memiliki sifat dan sikap *work-life balance* yang berbeda meskipun Setiap karyawan memiliki pekerjaan, jam kerja, dan persyaratan kerja dan non-kerja yang hampir sama. *Work-life balance* adalah kebutuhan untuk menjalani kehidupan yang memuaskan dengan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan [8] hal ini sejalan dengan lain [9][10]. Pendapat lain menyebutkan bahwa *work/life balance* merupakan sumber stress bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yaitu waktu, perilaku, ketegangan (strain), dan energi [11]. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan luar pekerjaan (*work/life balance*) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi pada pegawai [12]. Kesulitan dalam keseimbangan kehidupan kerja dapat memperburuk konflik kehidupan kerja, yang dapat menyebabkan peningkatan stres kerja, kecemasan, kehilangan nafsu makan, kelelahan, ketegangan saraf, depresi, kelelahan kerja, dan peningkatan tekanan keluarga. Ada berbagai macam faktor yang dapat digunakan untuk mengukur *work-life balance* antara lain adalah keseimbangan waktu, keterlibatan dan kepuasan [13]. Selain itu, konflik antara kehidupan pribadi memiliki hubungan dengan absenteeism, turnover, menurunkan performa kerja, dan rendahnya komitmen berorganisasi [14]. Turnover karyawan yang berlebihan tentu tidak diinginkan dan menghabiskan banyak biaya [15]. Dampak negatif lain yang dirasakan akibat tingkat turnover intention yang tinggi pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan [16]. Hal ini berimbas pada perilaku karyawan yang akan memiliki pikiran untuk berhenti, kecenderungan untuk mencari lowongan kerja, kemungkinan mencari pekerjaan di perusahaan lain, dan pikiran untuk meninggalkan tempat kerja [17].

Tabel 2. Pra Penelitian Work Life Balance Dinas Pemuda Dan Olahraga

Perilaku Kerja 2019-2020	Ya	Tidak
1. Apakah setiap karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan?	39,4% (13)	60,6% (20)
2. Apakah setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan baik?	69,7 % (23)	30,3 % (10)



<i>Perilaku Kerja 2019-2020</i>	<i>Ya</i>	<i>Tidak</i>
3. Apakah setiap karyawan merasa puas dengan pekerjaannya?	48,5 % (16)	51,5 % (17)

Sumber : Dinas Pemuda dan Olahraga, 2020 [7]

Berdasarkan tabel 2 di atas, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan kurang bisa memanage waktu untuk bekerja dan untuk keluarga, serta kurang puas dengan beban pekerjaan yang diterima dan beban pribadinya, maka perlu adanya penekanan sehingga dapat meningkatkan work-life balance. Perusahaan yang mengusahakan karyawan untuk memiliki work-life balance akan menghasilkan pendapatan tahunan lebih baik [18].

Pada penelitian ini diuji bagaimana pengaruh dari *work life balance* dengan komitmen organisasi [19]. Dalam penelitian yang dilakukan apakah *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen atau organisasi sebuah pekerjaan karyawan dalam sebuah organisasi Penulis memilih karyawan di salah satu Instansi Perkantoran yaitu Dinas pemuda dan olahraga Kabupaten Garut, sebagai keseluruhan yang diteliti. Pemilihan karyawan menjadi sampel guna para karyawan (staff) tidak hanya berkewajiban untuk bekerja, mereka juga memiliki kewajiban kepada keluarganya, serta instansi Kantor bekerja. Dalam kasus ini, Kepala atau karyawan masuk dalam sebuah adanya komitmen organisasi.

Karena hal tersebut, diperlukan upaya manajemen untuk menaikkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti mengemukakan penelitian dengan judul: “*Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Garut*”.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Work Life Balance*

*Work life balance* berarti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Ada banyak definisi akademis tentang *work-life balance*, tetapi secara sederhana, itu adalah kondisi di mana seorang karyawan dapat (menyeimbangkan) menghabiskan waktu yang baik antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, waktu luang dan kehidupan keluarga. *Work life balance* yaitu Kemampuan individu untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan individu dan keluarga [20]. Dengan dimensi sebagai berikut:

1. Waktu
2. Keterlibatan
3. Kepuasan

Faktor-faktor yang berpengaruh pada *Work life balance* memiliki berbagai faktor lain yaitu:

1. Dukungan Organisasi
2. Dukungan Keluarga
3. Kepribadian
4. Orientasi Kerja
5. Jenjang Karir
6. Sikap [21]

### 2.2 *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi dapat diartikan perilaku atau sikap individu kepada suatu organisasi berupa pencapaian visi dan pencapaian misi, loyalitas dan tujuan organisasi. Individu dapat diumpamakan memiliki tingkat komit yang besar pada organisasi, yang dapat dilihat melalui ciri-ciri keyakinan yang kuat dan kelapangan pada maksud dan nilai-nilai yang ada pada organisasi, dengan keinginan yang tinggi dalam bekerja pada organisasi, dan kemauan besar dan tinggi untuk berkontribusi dalam bagian organisasi [22].

Dimensi Komitmen Organisasi pada penelitian ini menggunakan dimensi sebagai berikut ini:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen normatif
3. Komitmen berkelanjutan [23][22]

#### 2.2.1 *Manfaat Organizational Commitment*

Adapun beberapa manfaat *organizational commitment* diantaranya yaitu:

1. Orang-orang yang secara serius menunjukkan komitmen tingkat tinggi terhadap organisasi jauh lebih mungkin untuk menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dengan organisasi.
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja di organisasi saat ini dan selalu berkontribusi dalam pencapaian tujuan.
3. Menganggap pekerjaan serius karena ini adalah kunci mekanisme dan jalan seseorang yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi [24].

#### 2.2.2 *Bentuk Organizational Commitment*

*Commitment* organisasi yang akan diuraikan adalah sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment* [23]

#### 2.2.3 *Faktor-faktor Organizational Commitment*

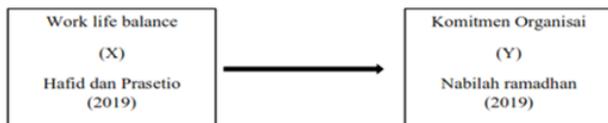
Faktor yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi diantaranya:



1. Pengalaman Organisasi
2. Karakteristik Organisasi [23]
3. Karakteristik Pribadi Individu

Penelitian bertujuan dalam rangka mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga, sehingga diperoleh paradigma pemikiran sebagai berikut:

Berdasarkan gambar metode diatas maka pengambilan hipotesis untuk penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

H<sub>1</sub>: *work life balance* memiliki pengaruh pada komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga.

### III. METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif merupakan jenis metode penelitian yang banyak digunakan oleh peneliti untuk dirumuskan sebuah fenomena masalah sehingga ditentukan tujuan penelitian, dibentuk sebuah hipotesis penelitian, diuji menggunakan metode analisis yang tepat serta ditemukan kesimpulan dari hasil penelitian. Metode deskriptif adalah metode yang memberikan gambaran pengamatan terhadap satu situasi tertentu untuk menarik kesimpulan berdasarkan data dan fakta, mendeskripsikan bagaimana variabel *work life balance* dan komitmen organisasi dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan Dinas pemuda dan olahraga yang dijadikan sampel. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah individu dari Dinas pemuda dan olahraga sebanyak 59 individu. Sampel pada penelitian memakai *purposive sampling*, yaitu menggunakan pengambilan dengan menetapkan ciri khusus dan sesuai dengan maksud tujuan dari penelitian ini [25].

Penggunaan data pada penelitian ini primer dan sekunder. Cara pengumpulan yang dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner kepada para pegawai Dinas pemuda dan olahraga, dan studi pustaka yaitu dengan mempelajari seperti literatur, buku atau dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala

ordinal untuk mengukur data yang diperoleh dari data primer. Analisis data menggunakan bantuan *software* SPSS [26].

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan *work life balance* pada Dinas pemuda dan olahraga Kabupaten Garut dapat dikatakan baik karena mendapat hasil skor dengan rata-rata sebesar 203. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan komposisi demografi tenaga kerja, peningkatan jam kerja, dan perubahan kecepatan dan intensitas kerja sudah terlaksana dengan baik [27]. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik adalah karyawan yang produktif dan sangat efektif [28]. Selain itu, karyawan lebih bahagia dan lebih kreatif karena lingkungan eksternal, seperti rumah dan teman, mendukung pertumbuhan.

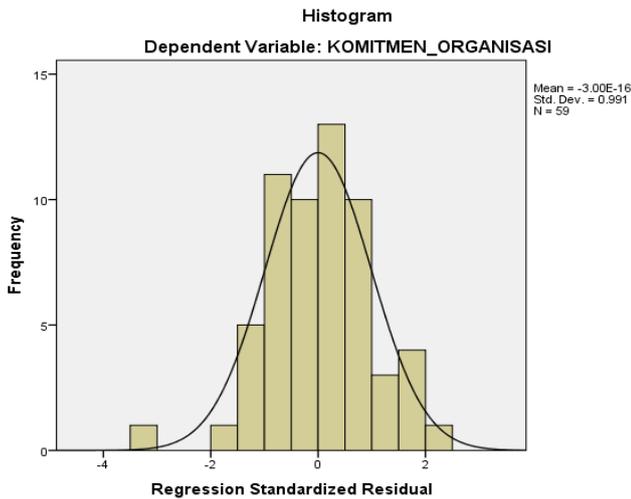
Hasil penelitian juga menunjukkan Komitmen organisasi pada Dinas pemuda dan olahraga Kabupaten Garut dapat dikatakan baik karena mendapat hasil skor dengan rata-rata sebesar 203. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang baik antara orang dengan organisasi dan keterkaitan ini penting untuk menafsirkan sikap seseorang dalam organisasi [29][30].

Hasil validasi mengartikan setiap elemen asersi yang diterima pada *Corrected Item-Total Correlation* ( $r-h$ ) >  $r-t$  0.2162. Oleh karena itu, data kuesioner yang diedarkan di antara responden untuk variabel *work-life balance* dengan komitmen organisasi adalah lolos validasi dan dapat dipakai pada alat ukur analisis data berikutnya.

Dari pengujian reliabilitas yang digunakan pada item pernyataan pada penelitian, item-item dalam ini mendapatkan reliabel, dan variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi dianggap reliabel. Oleh itu reliabilitas sesudah melakukan uji menunjukkan (*Cronbach's Alpha*) 0,860 >  $r$  tabel sebesar 0.2162 maka dapat dikatakan bahwa alat untuk masing-masing variabel tersebut reliabel sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas data dilakukan melalui pendekatan Histogram dengan menggunakan alat IBM SPSS.





Gambar 1. Histogram

Sumber: Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil histogram dapat dilihat kurva *dependent* dan residual regresi terstandarisasi membentuk citra berbentuk lonceng. Oleh hal tersebut, pengujian normalitas, data biasanya terdistribusi pada lereng-lereng yang kecil dan cocok digunakan pada saat pengolahan data menggunakan metode statistik lainnya.

Pengujian Multikolinieritas data dilakukan dengan menggunakan *Tolerance* (TOL) – VIF memakai alat *software* IBM SPSS

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

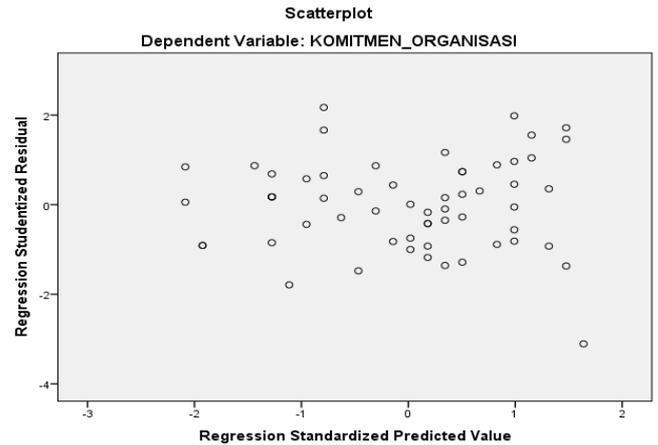
Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Std. Error						
1 (Constant)	3.131	3.262		.960	.341			
WORK_LIFE_BALANCE	.706	.085	.740	8.308	.000	1.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN\_ORGANISASI

Sumber: Pengolahan Data 2020

Pada tabel 3, hasil *Tolerance Value* (TOL) untuk ROI dan *Leverage Ratio* adalah 1.000 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 1.000. TOL dan VIF < 10, kita dapat menyimpulkan tidak adanya gejala multikolinieritas pada model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas data dilakukan melalui pendekatan *scatterplot* dengan menggunakan alat IBM SPSS.



Gambar 2. Scatterplot

Sumber Pengolahan Data 2020

Berdasarkan gambar di atas, *scatterplot* menunjukkan bahwa plot tidak saling berdekatan dan tersebar acak di atas dan dibawah nol di sumbu regresi *residual Studentized*, sehingga hasil yang didapat bahwa model yang dihasilkan bebas heteroskedastisitas.

Tabel 4. Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	3.131	3.262		.960	.341
WORK_LIFE_BALANCE	.706	.085	.740	8.308	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN\_ORGANISASI

Sumber Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel 5 dapat disusun kesesuaian regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,131 + 0,706$$

Kesesuaian diatas mengemukakan bahwa konstanta (a) = 3,131. Dapat diartikan tanpa ada variabel x (*work life balance*) maka besarnya variabel y atau (komitmen organisasi) adalah sebesar 3,131. Nilai koefisien dari *work life balance* = 0,706, bahwa nilai *work life balance* mengalami kenaikan 1 point, atas hal tersebut besarnya variabel komitmen organisasi pada penelitian dapat naik sebesar 0,706 x 100% = 70,6%



Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.540	3.99783

a. Predictors: (Constant), WORK\_LIFE\_BALANCE

Sumber: Pengolahan Data 2020

Hasil pada tabel tersebut, dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R Square) = 0,548 Nilai R Square didapatkan dengan pengkuadratan R (koefisien korelasi) = 0,740 x 0,740 = 0,548. Besarnya angka (R Square) = 0,548 atau dapat dipersenkan menjadi 54,8%, angka ini memiliki arti variabel *Work life balance* (x) berpengaruh terhadap variabel Komitmen organisasi (y) sebanyak= 54.8% dengan sisa 45.2% adalah pengaruh variabel lain.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	3.131	3.262		.960	.341
	WORK_LIFE_BALANCE	.706	.085	.740	8.308	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN\_ORGANISASI

Sumber: Pengolahan Data 2020

Hasil pada tabel 7, hasil didapatkan skor t-hitung untuk variabel *Work life balance* = 8,308 dan t-tabel = 2.0047, signifikansi = 0.000 dan nilai alpha = 0.05. Jadi dapat dikatakan bahwa t-hitung > t-tabel dengan Signifikansi lebih kecil dibanding alfa. Oleh karena itu, menurut kriteria uji hipotesis, Ho ditolak dan H1 diterima artinya *Work-life balance* memiliki pengaruh signifikan pada Komitmen organisasi di Dinas pemuda dan olahraga kabupaten Garut.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada Dinas pemuda dan olahraga kabupaten garut. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai variable *work life balance* dengan variabel komitmen organisasi terdapat beberapa pernyataan. Pada variable *work life balance* terdapat dimensi dengan nilai paling tinggi yaitu dimensi keseimbangan kepuasan, di Dinas pemuda dan olahraga kabupaten garut sudah menghabiskan jumlah waktu yang seimbang untuk pekerjaan dan keluarga. Pada variabel komitmen organisasi terdapat nilai dimensi yang mendapatkan skor paling tinggi merupakan komitmen berkelanjutan. Dimensi komitmen berkelanjutan di Dinas pemuda dan olahraga kabupaten garut menjadikan karyawan sadar

dengan akibat yang didapatkan ketika individu itu meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada Dinas pemuda dan olahraga kabupaten garut dapat mempengaruhi *work life balance* pegawainya. Dengan kata lain bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang timbul maka Komitmen Organisasi di Dinas pemuda dan olahraga kabupaten garut akan semakin meningkat Sehingga *work life balance* dapat dijadikan sebagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi baik dari komitmen afektif, normatif ataupun berkelanjutan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan tentang *work life balance* terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan dengan uraian berikut:

Hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

- Variabel *Work Life Balance* mendapat kriteria penilaian baik dengan skor penilaian indikator terendah yaitu keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan sehingga perlu adanya peningkatan pada indikator tersebut, sedangkan skor penilaian indikator tertinggi yaitu keseimbangan kepuasan. Hal tersebut berarti bahwa pegawai telah mencapai tingkat kepuasan dari beban pekerjaan yang diterima dan beban dalam kehidupan pribadi.
- Variabel Komitmen Organisasi mendapat kriteria penilaian baik dengan skor penilaian indikator terendah yaitu komitmen afektif dan komitmen normatif sehingga perlu adanya peningkatan pada indikator tersebut, sedangkan skor penilaian indikator tertinggi yaitu komitmen berkelanjutan. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang pegawai memiliki harapan untuk tetap tinggal pada organisasi karena ada perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi jika bertahan dalam organisasi.

*Work-life balance* menggunakan pengujian parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi. Artinya, jika *work-life balance* meningkat maka komitmen organisasi juga akan ikut meningkat, dengan kata lain bahwa semakin bagus *Work-Life Balance* yang timbul maka Komitmen Organisasi di Dinas pemuda dan olahraga kabupaten garut akan semakin meningkat



## VI. REFERENSI

- [1] I. M. D. Ganapathi, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)," *Ecodemica*, vol. IV, no. 1, pp. 125–135, 2016, [Online]. Available: <http://www.researchgate.net/publication>
- [2] M. I. Saif, M. I. Malik, and Z. M. Awan, "Work Satisfaction and Work - Life Balance: A Pakistani Perspective," *Interdiscip. J. Contemp. Res. Bus.*, vol. 3, no. 5, pp. 606–617, 2011.
- [3] M. Sashkin and W. E. Rosenbach, "ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT QUESTIONNAIRE," pp. 6–11, 2020.
- [4] S. Tumbelaka, T. Alhabsji, and U. Nimran, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 94–108, 2016.
- [5] Bruce Buchanan, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Adm. Sci. Q.*, vol. 19, no. 4, pp. 533–546, 1974.
- [6] N. Triyati, "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, pp. 85–96, 2013.
- [7] "Sumber Dinas Pemuda dan olahraga Kab. Garut," *Dispora Garut*. <https://dispora.garutkab.go.id/>
- [8] W. M. Adams, "The Future of Sustainability: Re-Thinking Environment and Development in the Twenty-First Century," *World Conserv. Union*, 2006, [Online]. Available: [http://cmsdata.iucn.org/downloads/iucn\\_future\\_of\\_sustainability.pdf](http://cmsdata.iucn.org/downloads/iucn_future_of_sustainability.pdf)
- [9] S. D. Friedman, P. Christensen, and J. DeGroot, "Work & life: The end of the zero-sum game," *Harv. Bus. Rev.*, pp. 119–129, 1998.
- [10] P. Novelia, I. Sukhirman, and G. H. T.B, "Hubungan Antara Work Life Balance Dan Psychological Well," *Univ. Indones.*, no. 2008, pp. 1–19, 2019.
- [11] G. G. Fisher, "Work/personal life balance: A construct development study," 2001.
- [12] S. Kaiser, M. Ringlsetter, C. Reindl, and M. Stolz, "The Impact of Corporate Work- Life Balance Initiatives on Employee Commitment: An Empirical Investigation in The German Consultancy Sector," *Zeitschrift für Pers.*, vol. 24, no. 3, pp. 231–265, 2010.
- [13] M. Hafid and A. P. Prasetyo, "Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya (6th ed.)," *Study Manag. Res.*, vol. XIV, no. 3, pp. 52–61, 2017.
- [14] C. A. Thompson, L. L. Beauvais, and K. S. Lyness, "When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict," *J. Vocat. Behav.*, vol. 54, pp. 392–415, 1999.
- [15] E. B. Flippo, *Manajemen Personalia Jilid 2*, 5th ed. Erlangga, 1994.
- [16] A. Pradana and I. Salehudin, "Work overload and turnover intention of junior auditors in Greater Jakarta, Indonesia," *South East Asian J. Manag.*, vol. 9, no. 2, pp. 108–124, 2015.
- [17] Sumarto, "Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 11, no. 2, pp. 116–125, 2009.
- [18] M. Redwood, *The Impact of Work-life balance and Family Friendly Human Resource Policies on Employees Job Satisfaction. Dissertation*. United States: Nova Southeastern University, 2009.
- [19] Evelyn, "Pengaruh Antara Work Life Balance dengan Komitmen Organisasi pada Wanita Menikah yang Memiliki Anak," Universitas Sumatera Utara, 2018. [Online]. Available: <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/13947>
- [20] M. Hafid and A. P. Prasetyo, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)," *SMART – Study Manag. Res.*, vol. 17, no. 3, pp. 52–61, 2017.
- [21] L. Ayuningtyas and B. G. Septarini, "dengan Work Family Balance pada Wanita yang Bekerja," *Fak. Psikol. Univ. Airlangga Surabaya*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2013.
- [22] N. Ramadhan, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Human Capital Center PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk," *Univ. Telkom*, 2014.
- [23] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The



- Organization,” *J. Occupational Psychol.*, vol. 63, pp. 1–18, 1993.
- [24] Juniarari, *Komitmen Organisasi*. Jakarta, 2011.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- [26] U. Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014.
- [27] J. R. Helmle, I. C. Botero, and D. R. Seibold, “Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms,” *J. Fam. Bus. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 110–132, 2014, doi: 10.1108/JFBM-06-2014-0013.
- [28] U. Y. Asepta and S. H. P. Maruno, “Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja,” *J. JIBEKA*, vol. 11, no. 1, pp. 77–85, 2017.
- [29] O. Michael, D. Court, and P. Petal, “Job Stress and Organizational Commitment among Mentoring Coordinators,” *Int. J. Educ. Manag.*, vol. 23, no. 3, pp. 266–288, 2009.
- [30] Gulo and Yupiter, “Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan,” *J. Bisnis dan Akunt.*, vol. 15, pp. 1–11, 2013, [Online]. Available: <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/316>

