

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI HOTEL
MERCURE KUTA****Alland Christ Wida Wijaya; A.A Sagung Kartika Dewi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

email :sagungkartika@yahoo.com

ABSTRAK

Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan khususnya untuk karyawan yang berusia diatas 35 tahun, dimana itu adalah umur ideal untuk memiliki tanggung jawab lebih yaitu keluarga dan kehidupan sosial selain bekerja. Selain itu faktor lain seperti kebijakan hari libur yang membedakan antar departemen bisa menjadi penyebab kesenjangan yang mengakibatkan turunnya komitmen organisasi seperti pada karyawan Hotel Mercure Kuta yang cenderung pulang sebelum waktunya sebagai unjuk protes terhadap kurangnya waktu untuk keluarga dan kurangnya pengakuan atas prestasikerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan menganalisa pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di Hotel Mercure Kuta. Responden penelitian ini adalah 74 orang karyawan. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 12 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi artinya apabila keseimbangan kehidupan-kerja meningkat maka dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Katakunci: Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi**ABSTRACT**

Work-Life Balance and Job Satisfaction is one of the factors that support employees to have high commitment to the company especially for employees aged over 35 years, which is the ideal age to have more responsibility that is family and social life other than work. In addition, other factors such as holiday policies that differentiate between departments could be the cause of the gap that leads to a decline in organizational commitment such as Mercure Kuta Hotel employees who tend to come home prematurely as a protest against lack of time for family and lack of recognition of work performance. This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment and analyze the influence of Job Satisfaction on Organizational Commitment to employees at Mercure Kuta Hotel. The respondents of this research are 74 employees. Data collection with questionnaires spread using 5-point Likert scale to measure 12 indicators. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The result of the research proves that there is a positive and significant influence between work-life balance and job satisfaction toward organizational commitment meaning that if work-life balance increases, it can increase organizational commitment of employees.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment**PENDAHULUAN**

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan hotel di Bali seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dengan mengembangkan fasilitas hotel maupun dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam sebuah perusahaan, disamping faktor lain seperti modal, maka dari itu SDM sebagai salah satu

fungsi dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik supaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002; Hanggraeni, 2012; Sunyoto, 2012).

Bali khususnya Kuta sangat tinggi tingkat pertumbuhan dan persaingan serta budaya di sektor ini, perubahan gaya kerja, budaya kerja, kebutuhan keluarga, tuntutan pekerjaan, dengan cepat mengambil tempat yang akhirnya meningkatkan populasi pencari nafkah pasangan ganda, keluarga orang tua tunggal dan tanggung jawab, sehingga antara kehidupan kerja dan kehidupan dalam keluarga terkadang timbul gesekan dan atau tekanan. Hal itu mengakibatkan kurangnya rasa memiliki, loyalitas ataupun kemauan lebih untuk memaksimalkan kinerja yang berasal dari diri karyawan terhadap perusahaan seperti yang terjadi pada karyawan Hotel Mercure bagian *front liner* yang diduga mengalami ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga serta kepuasan kerja yang berdampak pada komitmen organisasinya.

Hotel Mercure Kuta adalah hotel bintang empat di Bali yang berlokasi di kawasan pariwisata Kuta dan memiliki karyawan yang berjumlah 94 orang. Adapun jumlah karyawan dan jabatannya pada Hotel Mercure Kuta tahun 2015.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Hotel Mercure Kuta, Tahun 2015

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>Front Office (FO)</i>	22
2	<i>Admin & General (A&G)</i>	2
3	<i>House Keeping (HK)</i>	18
4	<i>Sales</i>	5
5	<i>Human Resource Department (HRD)</i>	2
6	<i>Security</i>	7
7	<i>Accounting</i>	11
8	<i>Food and Beverages Service (FBS)</i>	9
9	<i>Food and Beverages Kitchen (FBK)</i>	9
10	<i>Engineering</i>	9
Total		94

Sumber : Hotel Mercure Kuta, Tahun 2015

Tabel 1 menjelaskan jumlah keseluruhan karyawan di Hotel Mercure Kuta dan yang tergolong dalam bagian *front liner* antara lain *FO*, *HK*, *FBS*, *FBK*, *engineering*, dan *security*. Mereka cenderung pulang sebelum waktunya dan menuntut hari libur atau *off day* ditambah sebab kebijakan hari libur selama ini dirasakan kurang. Awalnya karyawan pada bagian *frontliner* mendapatkan kebijakan 5-1 yaitu 5 hari kerja 1 hari libur sedangkan untuk bagian *back office* mendapatkan 5-2 yaitu 5 hari kerja 2 hari libur sehingga karyawan pada bagian *front liner* menuntut adanya penyetaraan hari libur menjadi 5-1.

Tidak sedikit dari karyawan bagian *frontliner* yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun, selain itu lebih dari 70 persen berusia diatas 35 tahun yang berarti usia normal seseorang berkeluarga sehingga tanggung jawab akan bertambah yang berpengaruh pada konsentrasi dalam bekerja. Kurangnya pengakuan atau apresiasi atas hasil kerja karyawan juga cukup menjadi masalah dalam organisasi ini sehingga karyawan cenderung bekerja sesuai keperluan saja tanpa ada inisiatif lebih untuk lebih giat ataupun mengembangkan kemampuan untuk jenjang karirnya.

Ketika seorang karyawan merasakan tidak mampu menjaga harmonisasi antara tuntutan terhadap perusahaan yaitu bekerja dengan baik dengan masalah kehidupan pribadi, maka seorang karyawan tersebut memilih untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau berhenti dari perusahaan dan memilih perusahaan lain yang menganggap akan pentingnya *work life balance*. Sementara ketika seseorang mampu menjaga keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Nafiudin, 2015).

Ketidakpuasan ini bisa sangat berpengaruh terhadap kepuasan konsumen, hal ini dibenarkan oleh Organ (1997) yang menyatakan bahwa kepuasan pelanggan sangat tergantung pada kepuasan karyawan dan dianggap menjadi faktor kunci keberhasilan bagi organisasi,

dengan kata lain karyawan Hotel Mercure menunjukkan permasalahan dalam komitmennya terhadap organisasi. Bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi disebut juga komitmen kerja, dimana bentuk konsep ini merupakan cikal bakal loyalitas karyawan yang diharapkan bisa berkembang pada diri karyawan (Djati, dkk. 2004).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa dilihat dari loyalitas, dan bagaimana fokus anggotaterhadap tujuan organisasi (Crowet *al.* 2012). Terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasional menurut Robbins (2008: 100) komitmen afektif (*affective commitment*) adalah bagaimana bentuk komitmen terkait emosional serta keyakinan terhadap nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalahpemikiran untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan atau organisasi karena nilai ekonomi yang bisa dikatakan aman ketimbang harus mencari pekerjaan lain yang belum tentu memberikan gaji yang lebih tinggi, sehingga jika ia mengundurkan diri akan menghancurkan keluarganya sedangkan komitmen normative (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral atau etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori suatu inisiatif baru mungkin bertahan dengan pemberi kerja karena ia merasa akan meninggalkan seseorang dalam keadaan sulit jika ia pergi.

Komitmen organisasi karyawan juga terkait dengan kehidupan karyawan dalam keluarga karena sikap karyawan terhadap organisasi dan kehidupan mereka dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja.Keseimbangan kehidupan kerja adalah pemisahan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dan batas yang dibuat antara profesi, karir, atau bisnis dan setiap segmen lainnya yang membentuk kehidupan,selain itu terdapat segmen keluarga, pertumbuhan pribadi, spiritualitas, kebugaran dan kesehatan, dan masyarakat dan persahabatan (Deepika *et al.*, 2014).Persepsi individu mengenai tercapainya *work life balance* menurut Guest(dalam Amarakoon dan Wickramasinghe, 2009) dipengaruhi oleh dua hal,yaitu karakteristik individu dan dukungan organisasi. Dukungan organisasi dapatditunjukkan melalui peraturan organisasi, dukungan atasan/ supervisor, maupundukungan rekan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting saat organisasi harus mengelola profesional yang sangat teknis karena komitmen yang tinggi dan loyalitas yang diperlukan untuk keberhasilan organisasi (Scholarios dan Marks, 2006).Menurut Shanafelt *et al.* (2012), kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja dinilai dengan item yang menunjukkan bagaimana jadwal kerja dan kehidupan keluarga bisa seimbang (pilihan respon yang sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju). Individu yang menunjukkan sangat setuju atau setuju dianggap puas dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka, sedangkan mereka yang menunjukkan tidak setuju atau sangat tidak setuju dianggap tidak puas dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Permasalahan yang dimunculkan dalam penelitian Azeem dan Akhtar (2014) terhadap karyawan rumah sakit yang berlokasi di India, melaporkan bahwa orang yang terlalu fokus dalam pekerjaannya, semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan yang akhirnya mengarah pada meningkatnya kelelahan kerja, terutama pada tingkat kepuasan yang rendah dan mengurangi komitmen. Dalam kasus karyawan rumah sakit, keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen mereka mempengaruhi kinerja dan produktivitas rumah sakit (Sakthivel dan Kamalanabhan, 2011; Sakthivel dan Jayakrishnan, 2012).

Konsep lain yang berkaitan dengan komitmen adalah kepuasan kerja yang merupakan faktor penting dalam rangka pencapaian hasil kerja optimal (Johan, 2002). Locke dalam Maharani *et al.*,(2013) berpendapat bahwa kepuasan adalah perasaan positif dan negatif meningkat tentang pekerjaannya.Dalam skenario bisnis saat ini, pekerjaan berubah dengan laju perubahan kemajuan teknologi yang berkembang tren baru dalam syarat dan kondisi kerja.Perubahan ini sangat mempengaruhi tingkat kepuasan serta kesehatan fisik dan mental pekerja (Kenny *et al.*, 2000).

Hotel Mercure Kuta dipilih sebagai lokasi penelitian karena Hotel Mercure Kuta merupakan hotel bintang empat yang sering menjadi tempat pilihan untuk menginap oleh wisatawan mancanegara maupun dosmestik karena lokasinya yang berada di pusat wisata dan terdapat permasalahan yang menyangkut komitmen organisasi yang diduga berasal dari adanya ketidakseimbangan kehidupan-kerja serta kepuasan kerja. Hotel Mercure Kuta tetap harus

meningkatkan kualitas pelayanan agar mendapat *feedback* yang baik bagi tamu-tamu yang menginap, meskipun masih ada beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan disamping itu karena kondisi kehidupan dalam keluarga juga. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahannya adalah bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dan bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi? Sehingga dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Hotel Mercure Kuta. Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan peneliti dapat menjelaskan bukti empiris dalam ilmu manajemen khususnya konsentrasi sumber daya manusia yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sedangkan kegunaan praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai salah satu referensi untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan hari libur karyawan

Mowday dalam Luthan (2006) memberi pengertian bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, serta partisipasi dan klasifikasi seseorang dengan organisasi, ini adalah asosiasi masyarakat yang konstruktif menghubungkan individu dan organisasi, disebut demikian karena orang yang memiliki intensitas tinggi terhadap komitmen organisasi otomatis akan meningkatkan peran ekstra terhadap organisasi dan pendapat itu dikemukakan pula dalam penelitian yang dilakukan Sarwat *et al.*, (2011), Whyte dalam You *et al.*, (2013), Yang *et al.*, (2011), McDonald *et al.*, (2005). Menurut McShane dan Von Glinow (2010 : 113) indikator yang membangun komitmen organisasi adalah keadilan dan dukungan, nilai yang dibagi, kepercayaan, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan.

Powell (2006) dan Wheatley (2012) berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan individu, tanpa memandang usia atau jenis kelamin, untuk menggabungkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga secara seimbang. "Kerja" dalam konteks ini bisa dianggap sebagai pekerjaan yang dibayar (serta pekerjaan yang tidak dibayar yang dilakukan untuk atasan). Sedangkan Frone *et al.*, dalam Murtiningrum (2005) dan Clark dalam Rantanen *et al.*, (2011) mengemukakan antara pekerjaan mengganggu keluarga, dan keluarga mengganggu pekerjaan merupakan hal yang cukup sulit dibedakan. Pengertian secara umum pekerjaan mengganggu keluarga berarti waktu dan perhatian yang dicurahkan untuk pekerjaan terlalu banyak sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan yaitu sebagian besar waktu dan perhatiannya lebih banyak untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga urusan pekerjaan sedikit dikesampingkan.

Perlu pemisahan yang jelas dan konsisten seperti keseimbangan waktu, keterlibatan dan keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan di rumah termasuk segmen-segmen lain dengan benar-benar hadir pada setiap bidang dalam hidup dan tidak khawatir pada setiap tanggung jawab memungkinkan seseorang menjadi lebih fokus dan memungkinkan untuk menggunakan waktu lebih efisien, efektif serta baik dalam komunikasi, tanggung jawab terselesaikan dan bisa menikmati waktu di tempat kerja lebih dari sebelumnya (Deepika *et al.*, 2014; Greenhaus dalam McDonald *et al.*, 2005).

Kepuasan kerja sebenarnya merupakan salah satu hal yang berdasar pada emosional individu yaitu keadaan menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam sudut pandang terhadap pekerjaan yang dimiliki (Johan, 2002; Chia *et al.*, 2013; Handoko, 2001:193; Teck-Hong, 2011). Menurut definisi dari McShane dan Glinow (2010), kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yang akan dijabarkan ke dalam instrument kuisioner guna mengukur tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang di kerjakannya, yaitu persepsi individu, pertumbuhan, prestasi, pengakuan.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah *Social Exchange Theory (SET)* atau teori pertukaran sosial yang menjelaskan bagaimana hubungan individu dengan individu atau organisasi lain terkait keseimbangan timbal balik antara apa yang diterima dan dikeluarkan

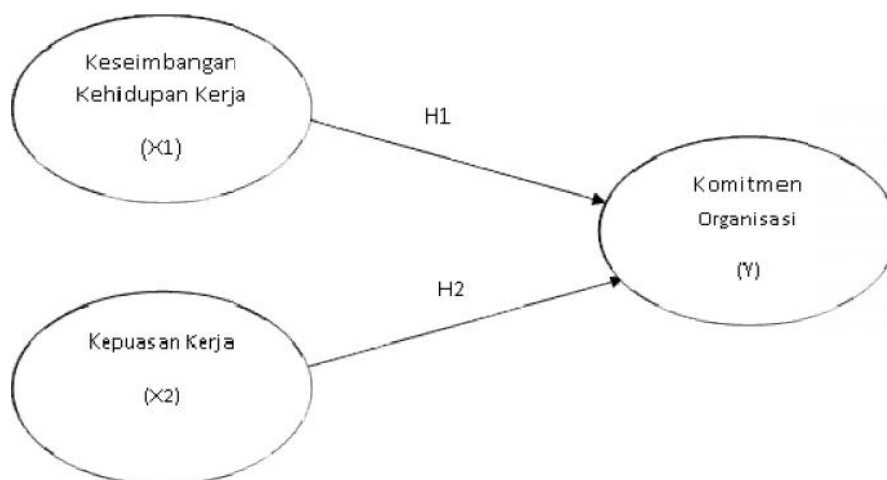
dalam hubungan tersebut sehingga ada kesempatan memiliki hubungan yang lebih baik dengan orang lain (Russel dan Marie, 2005).

Keseimbangan kehidupan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh signifikan terhadap ketiga indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang merupakan indikator komitmen organisasi (Scholarios & Marks, 2006; Azeem, 2014; Gulbahar *et al.*, 2014; Norton, 2009).

H1 : Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Sedangkan penelitian yang dilakukan Franket *al.* (2009), Barksdale *et al.* (2003), Cropanzano dan Mitchell (2005) menguji dan menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

H2: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga memunculkan model konseptual sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber:

H1 : Azeem (2014), Gulbahar *et al.* (2014), Norton (2009)

H2 : Franket *al.* (2009), Barksdale *et al.* (2003), Cropanzano (2005)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di kategorikan ke dalam penelitian asosiatif yang bersifat kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Hotel Mercure Kutadengan jenis data kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh dengan cara survey dan wawancara serta data yang didapat langsung dari Hotel Mercure Kuta. Variabel yang diteliti adalah keseimbangan kehidupan-kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang diteliti pada sampel yaitu karyawan Hotel Mercure bagian *front liner* dengan jumlah 74 orang. Penentuan sampel ini menggunakan teknik *purposive sampling* sebab objek yang diteliti hanya karyawan yang mengindikasikan permasalahan komitmen organisasional saja dari 94 orang karyawan yang merupakan populasi penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan uji signifikansi koefisien Pengujian *Goodness of Fit* (uji F). Pengujian kesesuaian model (*goodness of fit test*) berguna untuk menguji model persamaan struktural tersebut memiliki kesesuaian dengan data yang diambil atau tidak (Kuncoro dan Riduwan, 2008). Pengujian *goodness of fit* dilakukan dengan uji F ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan memiliki nilai probabilitas 0,05 yang lebih besar dari nilai probabilitas sig ($0,05 > Sig$).

Pengujian Secara Parsial (uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) berguna untuk membandingkan nilai probabilitas (0,05) dengan nilai probabilitas sig kemudian mengetahui tingkat signifikansi dari analisis jalur. Ho

diterima dan H_a diterima apabila nilai probabilitas 0,05 tersebut lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig ($0,05 \leq \text{Sig}$). H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai probabilitas 0,05 tersebut lebih besar dari nilai probabilitas Sig ($0,05 > \text{Sig}$).

Menghitung Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dan Variabel Error (e)

Koefisien determinasi (R^2) berguna di dalam mengukur besar dari kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen secara gabungan. Selain itu koefisien determinasi juga berguna untuk mengetahui ketepatan dari alat analisis data. Total keragaman data tersebut dapat dijelaskan model yang diukur dengan:

$$R^2_m = 1 - (Pe_1)^2 (Pe_2)^2 (Pe_3)^2 \dots \dots \dots (1)$$

Variabel error (e) adalah kumpulan variabel eksogen lainnya yang tidak termasuk ke dalam sistem penelitian yang memiliki kemungkinan mempengaruhi variabel endogen (Yamin dan Heri, 2011). Untuk menghitung variabel error tersebut menggunakan rumus (Sarwono, 2012).

$$Pe_i = \sqrt{1 - R^2} \dots \dots \dots (2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	74
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,051
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,200

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,051, sedangkan nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari nilai α 0,05.

Uji Multikoleniaritas

Adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikoleniaritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1)	0,729	1,372
Kepuasan Kerja (X_2)	0,729	1,372

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja, masing-masing sebesar 0,993 dan 0,976. Nilai tersebut lebih besar dari

0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.794	.455		1.746	.085
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.000	.042	-.001	-.009	.993
	Kepuasan Kerja	.001	.039	.004	.030	.976

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 4.7, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + 0,486 X_1 + 0,584 X_2 + e$$

Tabel 5. Hasil analisis regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.717	.766		-2.242	.028
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.691	.071	.486	9.804	.000
	Kepuasan Kerja	.779	.066	.584	11.791	.000
R Square		0,873				
F Statistik		244,022				
Signifikansi		0,000				

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sig. Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model Analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus < 0,05. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. < 0,05, maka Model Analisis dianggap layak. Jika Sig. > 0,05, maka Model Analisis dianggap tidak layak.

Tabel 6 Uji Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	510.180	2	255.090	244.022	.000 ^b
Residual	74.221	71	1.045		
Total	584.401	73			

Tabel 6 menunjukkan hasil uji anova (UJI F), diperoleh dk antar kelompok (pembanding) = 2, dk dalam kelompok (penyebut) = 71, pada alfa=0.05 maka nilai F tabelnya adalah $F_{0,05}(2,71) = 3,12$. Sedang F hitung = 244,022. Nilai F hitung > F tabel, $244,022 > 3,12$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (**H1 diterima**). Kesimpulannya, pada kelompok yang diuji **memiliki perbedaan yang nyata (signifikan)**.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.717	.766		-2.242	.028
Keseimbangan Kehidupan Kerja	.691	.071	.486	9.804	.000
Kepuasan Kerja	.779	.066	.584	11.791	.000

Tabel 7 menunjukkan hasil Uji t yaitu pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,486. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi sedangkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,584. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Nilai koefisien determinasi (R^2)

Nilai determinasi total sebesar 0,873 mempunyai arti bahwa sebesar 87,3% variasi Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh variasi Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja, , sedangkan sisanya sebesar 12,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di Hotel Mercure Kuta.

Berdasarkan simpulan dan hasil analisis penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah karyawan perlu memberi batasan-batasan yang jelas dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan tanpa mengganggu tanggung jawab pribadi. Pengakuan juga sangat dibutuhkan dalam mendukung kepuasan kerja karyawan, maka dari itu pimpinan seharusnya mau memberikan pengakuan atau pujian atas hasil kerja karyawan sehingga komitmen karyawan pada perusahaan dapat meningkat.

REFERENSI

- Anugrah, Mukti. 2014. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta*. Jupe Universitas Sebelas Maret, 2(2), 148-158.
- Amarakoon, A. & Wickramasinghe, V. (n.d.). 2009. Impact of work-life balance on employee engagement. An empirical study on Sri Lankan Employees. Paper presented at the International Research Conference on Management and Finance, University of Colombo, Sri Lanka.
- Azeem, S. M., Nadeem Akhtar. 2014. *The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees*. *International Journal of Human Resource Studie*. 2 (4).
- Barksdale, Hiram C., Danny, N., Bellenger, James, S. Boles, Thomas, G. Brashear. 2003. The Impact of Realistic Job Previews and Perceptions of Training on Sales Force Performance and Continuance Commitment: A Longitudinal Test. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(2), 125-138

- Chia, Ju – Lu et al. 2013. Effects Of Emotional Labor And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behaviors: A Case Study On Business Hotel Chains. *International Journal Of Organizational Innovation*, 5(4), 165-176.
- Cropanzano, Russell, Mitchell, Marie S. 2005. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Crow, Matthew S., Chang-Bae Lee, Jae-Jin Joo. 2012. Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402 – 423
- Deepika, Maya Rani. 2014. Work Life Balance. *International Research Journal of Management Sociology & Humanity*. 4(5), 78-83
- Djati, S. Pantja, Khusaini, M. 2004. Kajian Terhadap Kepuasan Kompesasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *E- Journal Universitas Brawijaya Malang*.
- Ghozali dan Fuad. 2008. *SEM: Teori dan Konsep dengan Program LISREL 8.80*. Semarang: BP-Undip.
- Gulbahar, Amjad Ali Ch., Ghulam Muhammad Kundi, Qamar Affaq Qureshi, Robina Akhtar. 2014. *Relationship between Work-Life Balance &Organizational Commitment. Research on Humanities and Social Science*, 4(5).
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo
- Hariyanto, Teguh, Sutrisno, Totok Supriyanto. 2013. Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Ambulu Dhanaartha Cabang Rambipuji Jember.
- Johan, R. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *E-journal Pendidikan Penabur*
- Kenny D.T., Carlson, J.G., McGuigan, F.J., & Sheppard, J.L. (2000). *Stress and health: research and clinical applications.*, Amsterdam: Harwood Academic Publishers.
- Kuncoro, Achmad Engkos, Riduwan. 2008. *Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Indonesia. Andi Publisher.
- Maharani, Vivin, Eka Afran Troena & Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 17(8).
- Murtiningrum, Afina. 2005. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal. Semarang: Universitas Diponegoro.
- McDonald, Paula, Kerry Brown, Lisa Bradley. 2005. Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*. 20 (1). 37-55
- McShane, Steven L., Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behaviour* 5th Edition.
- Nafiudin. 2015. Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Manajemen UNSERA*. 1 (1).23-37.
- Norton, J. (2009). Employee organisational commitment and work-life balance in Australia, *Australian Journal of HR*, 1(3): 17-28.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Powell, Gary N., Jeffrey H. Greenhaus. 2006. THINK PIECE Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict.
- Puspitawati, Ni Made Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.

- Rantanen, Johanna, Ulla Kinnunen, Saija Mauno, Kati Tillemann. 2011. *Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals*. <http://www.springer.com/978-3-6-4-2-16198-8>. 27-46
- Robbins, Stephen P., Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Salemba Empat.
- Sarwat, Nosheen, Khansa Hayat, Javeria Ashfaq Qureshi, Mehwish Ali. 2011. Impact of Strategic Leadership on Organizational Performance, in the Context of Job Satisfaction and Organizational Commitment, Evidence from Educational Institutions of Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 4(3).
- Sarwono, Jonathan. 2012. Mengenal SPSS STATISTICS 20: Aplikasi untuk Riset Eksperimental. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Scholarios, D., & Marks, A. (2006). Worklife balance and the software worker. *Human Resource Management Journal*, 14(2): 54-74
- Sakthivel, D. & Jayakrishnan, J. (2012). Work Life Balance and Organizational Commitment for Nurses. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2 (5), 01-06.
- Sakthivel, R. & Kamalanabhan (2011). Work life balance reflections on employee satisfaction. *Serbian Journal of Management* 6 (1): 85-96.
- Shanafelt, That D., Sonja Boone, Litjen Tan, Lotte N. Dyrbye, Wayne Sotile, Daniel Satele, Colin P. West, Jeff Sloan, Michael R. Oreskovich. 2012. Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population. American Medical Association.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teck-Hong, T. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money. *Asian Academy of Management Journal*, 16 (1), pp: 73–94.
- Truman, G. E., Baroudi, J.J. 1994. Gender differences in the information systems managerial ranks: an assessment of potential discriminatory practices. *MIS quarterly*.
- Wheatley, Dan. 2012. Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. *Personnel Review*. 41 (6), 813-831
- Yamin, Sofyan., Heri Kurniawan. 2011. *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuseioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek
- Yang, Feng-Hua, Melien Wu, Chen-Chieh Chang, Yuhsin Chien. 2011. Elucidating The Relationships among Transformational Leadership, Job Satisfaction, Commitment Foci and Commitment Bases in the Public Sector
- You, Ching-Sing, Chun-Chen Huang, Hsien-Bin Wang, Kang-Ni Liu, Chien-Hsiung Lin, Ji-Shou Tseng. 2013. The Relationship between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The International Journal of Organizational Innovation*. 5(4).