



Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Karyawan di Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut

Meila Maghfira Wiguna¹; Wati Susilawati²; Asep Saepuloh³

Universitas Garut

24023116405@fekon.uniga.ac.id

Abstrak

Menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis melalui sampel atau populasi seberapa pengaruhnya variabel 1 dengan variabel lainnya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu para karyawan di kementerian perhubungan kabupaten Garut, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 69 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menyebarkan angket kepada responden. Analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan metode regresi linier berganda, yang sesuai dengan fenomena masalah penelitian tersebut. Regresi linier sederhana juga merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana sebab akibat dari variabel yang diteliti. Indikator yang menggambarkan *work life balance* yang sangat baik di Kementerian Perhubungan Garut diantaranya adanya kebijakan fleksibilitas kerja, karyawan diberikan pekerjaan yang wajar dan realistis, atasan menghargai kebutuhan pribadi karyawan dan karyawan tidak terbebani oleh tingkat stress dan kelelahan yang berlebihan akibat pekerjaan. Komitmen Organisasi di Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut mendapatkan rata-rata skor sebesar 4,61 dengan kriteria penilaian sangat baik dapat diartikan bahwa Komitmen Karyawan di Kementerian Perhubungan Garut sudah memberikan lingkungan kerja yang diharapkan dimana organisasi sudah memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi.

Kata Kunci: *work life balance*, komitmen karyawan.

Abstract

Using a descriptive method used to test the truth of the hypothesis through a sample or population of how much influence variable 1 has on other variables. The population taken in this study were employees at the Ministry of Transportation in Garut Regency, so the sample used was 69 people. The data collection technique used was to distribute questionnaires to respondents. The research analysis conducted by the author used the multiple linear regression method, which is in accordance with the phenomenon of the research problem. Multiple linear regression is also an analysis used to determine the cause and effect of the variables studied. Indicators that describe a very good work life balance at the Ministry of Transportation in Garut include the existence of a work flexibility policy, employees are given reasonable and realistic work, superiors respect the personal needs of employees and employees are not burdened by excessive levels of stress and fatigue due to work. Organizational Commitment at the Ministry of Transportation in Garut Regency received an average score of 4.61 with very good assessment criteria, which can be interpreted that Employee Commitment at the Ministry of Transportation in Garut has

provided the expected work environment where the organization has met the needs and expectations of employees so that employees have high loyalty.

Keywords: *work life balance, employee commitment.*

1. Pendahuluan

Setiap karyawan pastinya mempunyai kebutuhan di dalam kehidupannya, kebutuhan muncul sebagai upaya untuk mempertahankan hidupnya. Aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan salah satunya ialah kebutuhan. bekerja merupakan suatu pencapaian di dalam diri juga merupakan kebanggaan atas kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu tugas. yang terlintas dalam pekerjaan menuangkan sebuah minat atau kebiasaan sehari-hari yang dilakukan oleh individu dimana yang telah dilalui atau dilakukan dalam kehidupan sehari-harinya. Oleh karena itu kehidupan atau aktivitas di tempat kerja oleh seorang karyawan keterkaitan dengan karyawan itu tersebut dengan keluarganya, karyawan dan kualitas individu, karyawan dan aktivitas publik, yang semuanya menggambarkan masalah rencana permainan yang baik dan seimbang antara karyawan dan kehidupan atau aktivitas dengan komitmen yang berwujud.

SDM merupakan aspek penting dari manajemen organisasi yang telah berkembang dari waktu ke waktu. Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu prasyarat keberhasilan suatu perusahaan (Saif et al., 2011). SDM yang memiliki banyak pengurus akan mempengaruhi organisasi atau jabatan yang bersangkutan begitu juga sebaliknya jika SDM yang tidak berkualitas akan berdampak buruk terhadap suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kehadiran SDM dalam suatu organisasi akan berdampak pada kemajuan sebuah perusahaan atau instansi atau kantor. Hamidah (2016) menyebutkan bahwa kemunculan sebuah komitmen setiap karyawan perusahaan sangatlah penting, karena dengan komitmen karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab kepada karyawannya selain adanya komitmen dalam pekerjaan, keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalankan kualitas pribadi juga menjadi hal yang paling utama dibutuhkan dalam suatu organisasi atau kantor yang akan menyebabkan para pekerja mengerti. Keseimbangan antara aktivitas yang serius dan menyenangkan dapat membantu karyawan menjadi kompak, kreatif sehingga dapat bermanfaat dalam kehidupan mereka sendiri dan profesional dalam menjalankan sebuah pekerjaan yang ada di tempat kerja. sebagian besar organisasi atau instansi perkantoran sekarang telah memperhitungkan masalah yang berkaitan dengan karyawan dan kehidupan karyawan, maka berusaha untuk lebih memperhatikan karyawan mereka dengan menjauhkan kegiatan karyawan dari kehidupan individu yang mengganggu karyawan pada komitmen yang telah disepakati di dalam organisasi.

Komitmen karyawan menentukan pada relasi karyawan dengan organisasi atau instansi kantor, untuk lebih jelas janji kepada seluruh organisasi dimana karyawan merasakan bantuan untuk karyawan tersebut. Seperti yang ditunjukkan oleh (Rene, 2018) komitmen karyawan merupakan suatu hubungan mendalam dengan organisasi/tempat kerja secara eksklusif seperti yang ditunjukkan oleh tiga batasan utama dalam karakter dari individu ke organisasi-tujuan internalisasi tujuan organisasi dan nilai dalam latihan yang dikerjakan karyawan sebagai bagian, karyawan mereka dan kesungguhan hati untuk memiliki tempat dalam organisasi. (Court, 2018) menjelaskan bahwa komitmen karyawan menunjukkan hubungan luar biasa dengan organisasi dan bahwa hubungan ini berarti dalam memahami sifat individu dalam suatu organisasi. Dengan tujuan untuk menghadapi persaingan untuk dihadapi dan dipertahankan, organisasi seharusnya tidak hanya menanggapi kebutuhan teknis di dalam organisasi, tetapi juga harus menjawab berbagai respon dari beberapa organisasi dan memenuhi kebutuhan sebagai standar, pedoman, peraturan dan harapan sosial (Triyati, 2003). Melihat dari data yang terdapat dari atasan Unit Terminal Guntur Melati Garut (Kementerian Perhubungan Garut) diketahui bahwa komitmen karyawan ditimbulkan oleh beberapa hal antara lain:

- 1) karyawan yang sering terlibat dengan urusan penuh di luar jam yang ada adalah beberapa individu, karena pengalaman kerja yang lebih baik, diluar jam kerja memiliki pengalaman yang tidak signifikan dikarenakan perjalanannya masih panjang,
- 2) ternyata karyawan yang sering diikutsertakan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi tentang karyawan langka yang jarang diikutsertakan,
- 3) minimnya disiplin dan kesetiaan karyawan yang berimplikasi pada karyawan yang terlibat langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan biasanya memiliki disiplin waktu kerja yang lebih tinggi.

Hasil informasi dari Kepala Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut, 13 Maret 2021. karyawan di Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut ini ada 69 orang, hal tersebut dapat diperhatikan dari data hasil rekapitulasi perilaku kerja karyawan di kantor Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut menurut hasil data yang diperoleh di Kantor Kementerian Perhubungan untuk tahun 2020-2021 yang dituangkan dalam perhitungan per triwulan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1 Data Rekapitulasi Perilaku Kerja Pada Kantor Kementerian Perhubungan Tahun 2020-2021

Perilaku Kerja 2020-2021	Nilai	Ket
1. Orientasi Pelayanan	80	Baik
2. Integritas	80	Baik
3. Komitmen	78	Baik
4. Disiplin	79	Baik
5. Kerjasama	80	Baik
6. Kepemimpinan	79	Baik

Menurut informasi rekapitulasi tentang komitmen karyawan, terlihat bahwa komitmen karyawan merupakan perilaku kerja yang sangat berpengaruh sehingga memperbanyak komitmen karyawan merupakan hal yang perlu dilakukan. setiap kantor perlu memperhatikan sumber daya manusia. SDM yang dimiliki oleh kantor dapat memberikan nilai tambah tersendiri.

Tabel 2 Pra Penelitian *Work Life Balance* Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya	Tidak
1. Apakah Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan ?	71% (49)	29% (20)
2. Apakah setiap karyawan melakukan karyawan dengan baik?	86% (60)	14% (9)
3. Apakah setiap karyawan merasa puas dengan pekerjaannya?	77% (53)	23% (16)

Bahwa pada aspek keseimbangan waktu terdapat 49 orang yang menjawab “Ya” dan 29 orang yang menjawab “Tidak” dan pada aspek waktu dalam pekerjaan dan terdapat 60 orang yang menjawab “Ya” dan 9 orang yang menjawab “Tidak” dalam aspek perlakuan baik dalam mengerjakan pekerjaan dan terdapat 53 orang yang menjawab “Ya” dan 16 orang yang menjawab “Tidak” pada aspek kepuasan karyawan pada sebuah pekerjaan. Dan dapat dikatakan bahwa para karyawan tidak mampu untuk membagi waktunya antara pekerjaan dan keluarga serta kurang puas dengan komitmen yang mereka dapatkan dan masalah mereka sendiri, penting untuk diperhatikan bahwa agar lebih mengembangkan keseimbangan antara kegiatan yang serius dan menyenangkan. Pada studi ini menguji bagaimana dampak antara *Work Life Balance* dan komitmen karyawan dalam penelitian yang dilakukan bagaimana

Work Life Balance mempengaruhi komitmen karyawan. dalam penelitian ini penulis memilih karyawan di salah satu objek perkantoran ialah di Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut sebagaimana yang diteliti oleh penulis. Alasan memilih karyawan sebagai contoh adalah karena karyawan (staf) tidak hanya berkomitmen pada kantor, tetapi juga memiliki komitmen terhadap keluarganya. dalam hal ini kepala dan karyawan masuk ke dalam subjek penulis.

Setiap kantor pemerintahan tentunya membutuhkan komitmen di dalam dirinya sendiri agar bekerja secara efisien dan efektif seperti yang diharapkan oleh kantor Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut yang juga meyakini karyawannya harus bekerja dengan baik agar hasil yang didapatkan memberikan hasil yang baik pula. akan tetapi seorang karyawan biasanya tidak siap untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dan bekerja dengan baik, mungkin karena keseimbangan hidup karyawan di rumah dan di tempat kerja tidak seimbang, sehingga membuat penurunan komitmen seorang karyawan. Pada akhirnya instansi akan mendapatkan hasil kerja dari karyawan tidak begitu ideal atau seimbang dengan hasil pekerjaannya.

2. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia membantu membuat organisasi bekerja dengan melakukan hal-hal seperti mendapatkan ide untuk membantu organisasi mencapai keinginan dan mewujudkan ide tersebut ke dalam tindakan. tanpa karyawan bekerja dengan sungguh, organisasi tidak akan memiliki cara untuk mencapai tujuannya. Menurut Handoko (2010), Tujuan dasar dan tujuan khusus dalam manajemen sumber daya manusia keduanya signifikan. Tujuan utamanya adalah untuk menjamin tersedianya tenaga terampil untuk membantu operasional perusahaan. Selanjutnya, tujuan khusus dibagi menjadi empat kategori: tujuan daerah sosial atau lokal (target budaya), tujuan otoritatif (tujuan hierarkis), tujuan praktis (target fungsional), dan tujuan individu (target individu). Menurut Faraz (2013) MSDM dianggap penting dalam perusahaan. karena organisasi tidak akan berjalan jika tidak diawasi manajemen yang baik serta penerapan manajemen sumber daya manusia untuk menjamin pelaksanaan hirarkis dilakukan dengan rencana melalui individu di dalamnya. Dalam suatu organisasi jelas ada berbagai variabel yang dapat mengembangkan SDM diantaranya.

Menurut Surya 2018 MSDM yaitu tentang memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat yang bekerja untuk organisasi sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan organisasi dengan baik. Ini merupakan penggunaan hal-hal seperti definisi sumber daya manusia, untuk mengetahui cara mendapatkan orang-orang yang handal untuk organisasi, dan membuat mereka nyaman dan produktif. SDM merupakan kerangka kerja terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka berada di tempat kerja. Manajemen SDM internasional dan manajemen SDM organisasi adalah dua masalah penting yang diperiksa oleh para pemimpin dan kepala yang terdiri dari masalah eksternal, masalah keuangan di dunia, masalah pemerintahan, masalah organisasi, masalah profesional, dan masalah SDM internasional. Adapun peran dari MSDM yaitu :

1. Perusahaan mempekerjakan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang dibutuhkan, berdasarkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan persyaratan pekerjaan.
2. Memutuskan berapa jumlah pekerja yang akan diterima, berdasarkan kebutuhan.
3. Melihat lowongan kerja saat ini dan memenuhi permintaan pekerja.
4. Melihat kondisi ekonomi secara keseluruhan dan kemajuan perekonomian secara khusus.
5. Menetapkan program untuk kesejahteraan, kenyamanan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2010), MSDM adalah strategi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui penggunaan orang. Karyawan yang sudah tahu bagaimana mengandalkan kemampuan dan pengetahuan

mereka dapat membantu tugas tersebut. Adapun artinya semacam pemisahan pekerjaan dalam rangka perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pembagian kerja, tujuan organisasi. Adapun fungsi manajemen SDM menurut Edy (2016) yaitu:

1. Perencanaan
Perencanaan memiliki fungsi yaitu bagaimana caranya mengelola sumber daya itu sendiri agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai. Selain itu juga fungsinya yaitu bagaimana strategi yang harus dilakukan jika dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan mendapatkan masalah, apa yang harus dilakukan perusahaan tersebut dalam menangani dan menyelesaikan masalah tersebut. Hal seperti itu memang harus sudah direncanakan terlebih dahulu oleh perusahaan sehingga jika kedepannya mendapatkan masalah yang tak terduga, perusahaan sudah tahu apa yang harus dilakukannya.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian memiliki fungsi yaitu untuk mengorganisasikan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan di perusahaan tersebut. Sehingga mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dan akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih fokus dan lebih baik lagi, jika ada hal-hal yang mungkin tidak dimengerti oleh satu individu mereka tahu harus bertanya dan meminta bantuan kepada siapa. Sehingga adanya kerja sama dengan tim dan tujuan perusahaan pun lebih mudah dicapai.
3. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan memiliki fungsi yaitu untuk memberikan pengarahan kepada tim yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Yang dimana tim harus bisa saling bekerja sama antara satu dengan yang lain secara maksimal sehingga tujuan yang ditetapkan pun akan tercapai. Karena perencanaan sudah dibuat sebelumnya, maka dalam pengarahan dilakukan berdasarkan perencanaan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.
4. Pengendalian
Aktivitas yang membantu kepatuhan karyawan terhadap aturan yang telah dibuat dan bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
5. Pengembangan
Adanya proses peningkatan keterampilan mengenai berbagai hal yang dilakukan oleh SDM dengan tujuan untuk mengembangkan diri agar menjadi SDM yang lebih baik lagi.
6. Kompensasi
Adanya imbalan berupa uang yang diberikan kepada pihak-pihak yang bersangkutan yang juga melakukan pekerjaannya dengan baik dan selesai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
7. Pengintegrasian
Adanya hubungan yang terjalin antara karyawan dengan organisasi yang bisa menciptakan kerja sama yang harmonis dan lebih baik lagi.
8. Pemeliharaan
Kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pikiran dan fisik agar lebih loyalitas lagi dalam bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan
Merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus diterapkan dalam suatu perusahaan.
10. Pemberhentian
Menembak berakhirnya hubungan kerja karyawan dalam organisasi.

Work life balance

Menurut (Rene, 2018) *Work life balance* sejauh mana seorang individu mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja. *Work life balance* diartikan sebagai kebahagiaan dalam kehidupan sehari-hari atau antara individu dan karyawan. Ada banyak definisi ilmiah tentang work-life balance, tetapi dalam wujud yang paling

sederhana, ini adalah keadaan di mana karyawan dapat menyeimbangkan kebutuhan individu, hiburan, dan aktivitas sehari-hari dengan waktu yang dikeluarkan di tempat kerja. Jika seseorang tidak memiliki *work life balance* yang baik antara kegiatan yang serius dan menyenangkan, kinerja mereka cenderung buruk dan dapat merusak berbagai masalah sehari-hari. Menurut (Rene, 2018) *Sejauh mana seorang individu mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja*. Komponen yang penting dalam hal ini yaitu :

1. Manajemen waktu, khususnya berapa banyak waktu yang dialokasikan untuk keluarga dan pekerjaan.
2. Mengatur keseimbangan kehidupan kerja adalah bagian dari tanggung jawab karyawan.
3. Seorang karyawan puas dengan komitmen dan tanggung jawab pribadi mereka ketika mereka mencapai keseimbangan kepuasan.

Masalah *work life balance* adalah hal yang meliputi keseimbangan pekerjaan dengan diri sendiri atau mandiri untuk karyawan. Dalam ilmu administrasi telah lama dipahami bahwa manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manusia sebagai komponen siklus proses tidak dapat dibandingkan dengan berbagai variabel penulisan, seperti mesin, tanah, modal, dan lain-lain. Kontras yang sebenarnya terletak antara manusia sebagai karya dan variabel ciptaan yang berbeda, dimana unsur ciptaan yang berbeda dapat dengan mudah dikontrol bila dibandingkan dengan manusia. Menurut Schabracq dan Winnubs dan Cooper (2015) ada variabel berbeda yang mempengaruhi *work life balance* diantaranya:

1. Kualitas Karakter yaitu kualitas yang memengaruhi kehidupan kerja dan diluar kerja.
2. Kualitas Keluarga yaitu salah satu aspek penting yang dapat memberi pengarahan apakah ada konflik antara karyawan dan kehidupan individu.
3. Kualitas Kerja yaitu hal yang ada pada keseharian kerja, komitmen, dan lamanya waktu bekerja dapat menumbuhkan permasalahan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi seseorang. Menurut Novelia (2013), kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya akan dipengaruhi oleh berapa jam mereka bekerja.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan yaitu adanya sikap yang dilakukan oleh seseorang terhadap organisasi, yang dimana artinya adanya rasa loyalitas kepada organisasi sehingga bisa tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Seseorang bisa dikatakan memiliki komitmen organisasi dengan melihat bagaimana sikap yang ditunjukkan orang tersebut kepada organisasi itu. Menurut Luthans (2014), komitmen organisasi yaitu adanya rasa kesetiaan karyawan mengenai pekerjaannya dalam suatu organisasi dimana tempat mereka bekerja. Sikap ini bisa ditunjukkan dari orang tersebut bahwa mereka peduli akan kondisi atau berjalannya organisasi tersebut, dan bisa dikatakan juga adanya loyalitas mereka kepada organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu adanya rasa loyalitas yang tertanam dari diri seseorang terhadap perusahaan atau organisasi yang dimana sikap mereka dalam melakukan pekerjaan atau tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga apabila pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik maka komitmen yang tertanam diberikan dengan baik kepada perusahaan.

Menurut Juniarari (2011) menyebutkan bahwa keuntungan dari komitmen karyawan meliputi:

1. Tingkat dukungan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi secara signifikan lebih mungkin diperlihatkan oleh karyawan yang biasanya serius dalam memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
2. Memiliki kekuatan yang mungkin untuk terus bekerja dan memikirkan bagaimana cara agar tujuan organisasi bisa tercapai.
3. Benar-benar terkait dengan pekerjaan, karena pekerjaan adalah instrumen dan saluran penting bagi orang untuk pencapaian tujuan organisasi.

Mayer dan Allen membagi keterikatan organisasi ke dalam tiga dimensinya:

1. Komitmen efektif. Ini mengacu pada perasaan yang terkait dengan individu karyawan yang mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi.

2. Komitmen Normatif. Ini mengacu pada rasa tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan.
3. Keterlibatan yang Berkelanjutan. Artinya, karyawan menyadari konsekuensi yang akan terjadi jika seorang karyawan keluar dari organisasi.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah proses sistematis atau terstruktur yang digunakan peneliti untuk memecahkan ekspresi masalah yang ada. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memecahkan masalah tersebut dan pada akhirnya dapat mengungkap aspek-aspek yang menguntungkan bagi perusahaan. Menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis melalui sampel atau populasi seberapa pengaruhnya variabel 1 dengan variabel lainnya. Sugiono (2017) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data yaitu sejumlah teknik yang dilaksanakan demi mendapatkan data serta berbagai informasi yang dibutuhkan oleh penelitian. Cara mengumpulkan datanya bisa menggunakan bermacam cara, yaitu dengan cara survei, dengan menyebarkan angket kepada responden. Untuk meneliti dalam sebuah studi tidaklah harus menggunakan individu dengan jumlah yang pasti, karena aku butuh waktu yang lama. Maka dari itu, populasi diambil sampel dari populasi yang jumlahnya dianggap cukup *representatif* serta memadai untuk mewakili populasi yang ditelaah. Analisis yang digunakan yaitu regresi linier sederhana.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tanggapan Responden Mengenai Variabel

Tabel 3 Tanggapan Responden Terhadap *Work life balance*

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kriteria
1	Saya dapat membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan sendiri	4,65	Sangat Baik
2	Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan kegiatan dan hobi untuk memanfaatkan kebijakan pekerjaan	4,65	Sangat baik
3	Di kemenhub TTA GM memiliki kebijakan fleksibilitas waktu kerja sehingga membantu tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	4,77	Sangat Baik
4	Kebijakan cuti yang fleksibel di Kemenhub TTA GM memungkinkan saya untuk mengambil cuti sesuai dengan kebutuhan pribadi tanpa adanya hambatan	4,65	Sangat Baik
5	Saya merasa memiliki cukup waktu luang untuk melakukan kegiatan yang saya sukai di luar pekerjaan	4,62	Sangat Baik
6	Saya merasa waktu luang saya memberikan manfaat yang positif bagi kesejahteraan dan kebahagiaan saya secara keseluruhan	4,72	Sangat Baik
7	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik tanpa harus terburu-buru berlebihan	4,72	Sangat Baik
8	Saya merasa bahwa tuntutan pekerjaan tidak berlebihan mengganggu waktu saya secara pribadi	3,83	Baik

9	Saya merasa bahwa pembagian kewajiban yang adil di tempat kerja saya membantu mengurangi tingkat stress yang terkait dengan pekerjaan saya	4,75	Sangat Baik
10	Saya merasa bahwa pembagian kewajiban yang adil di kemenhub TTA GM memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan baru dalam pekerjaan	4,67	Sangat Baik
11	Saya merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya memenuhi loyalitas terhadap Kemenhub TTA GM	4,72	Sangat Baik
12	Saya merasa loyal karena Kemenhub TTA GM memiliki budaya yang mendukung antara pekerjaan dan pribadi karyawan	4,72	Sangat Baik
13	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya yang memiliki dampak positif dalam mencapai tujuan saya.	4,67	Sangat Baik
14	Saya merasa hasil pekerjaan saya memberikan kepuasan dan rasa bangga terhadap diri saya sendiri	4,7	Sangat Baik
15	Saya puas karena pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan membangun hubungan yang positif	4,7	Sangat Baik
16	Saya merasa puas karena pekerjaan saya dapat memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi tugas dan tanggung jawab saya	4,69	Sangat Baik
17	Saya puas karena dapat dukungan yang memadai dari atasan untuk mencapai Work Life Balance yang seimbang	4,58	Sangat Baik
18	Saya puas karena rekan kerja memberikan dukungan dalam mencapai pekerjaan yang baik.	4,58	Sangat Baik
	Nilai Rata Rata	4,63	Sangat Baik

Dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai *work life balance* di Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut mendapatkan rata-rata skor sebesar 4,63 dengan kriteria penilaian sangat baik. Hal ini dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* di Kementerian Perhubungan Garut sudah ada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawannya. Adapun indikator yang menggambarkan *work life balance* yang sangat baik di Kementerian Perhubungan Garut diantaranya adanya kebijakan fleksibilitas kerja, karyawan diberikan pekerjaan yang wajar dan realistis, atasan menghargai kebutuhan pribadi karyawan dan karyawan tidak terbebani oleh tingkat stress dan kelelahan yang berlebihan akibat pekerjaan.

Tabel 4 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Karyawan

No.	Item	Mean	Kriteria
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional kuat dengan kemenhub TTA GM	4,51	Sangat Baik
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari kemenhub TTA GM	3,8	Baik
3	Saya yakin kemenhub TTA GM memegang teguh integritas dan transportasi	4,65	Sangat Baik

4	Saya percaya bahwa Kemenhub TTA GM mampu menghargai keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan	4,75	Sangat Baik
5	Saya yakin bahwa Kemenhub TTA GM Mampu mendukung pertumbuhan dan perkembangan karir karyawan	4,77	Sangat Baik
6	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berada di Kemenhub TTA GM	4,68	Sangat Baik
7	Saya merasa memiliki kewajiban etis untuk tetap setia pada Kemenhub TTA GM	4,57	Sangat Baik
8	Saya merasa memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi	4,72	Sangat Baik
9	Saya merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik saya demi kemajuan Kemenhub TTA GM	4,71	Sangat Baik
10	Saya memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga reputasi baik Kemenhub TTA GM dengan Tindakan juga perilaku saya	4,68	Sangat Baik
11	Saya percaya jika saya keluar dari Kemenhub TTA GM saya akan hilang peluang karir yang baik	4,78	Sangat Baik
12	Saya yakin jika saya keluar dari Kemenhub TTA GM saya akan menghadapi kesulitan dalam mencari pekerjaan yang setara	4,7	Sangat Baik
13	Saya yakin bahwa Kemenhub TTA GM menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik mental karyawan	4,62	Sangat Baik
14	Saya percaya bahwa Kemenhub TTA GM mendorong kerja Tim dan Kolaborasi yang memenuhi kebutuhan sosial saya	4,47	Sangat Baik
15	Saya merasa bahwa Kemenhub TTA GM memberikan Reward dan penghargaan yang adil sebagai pengakuan atas kontribusi saya	4,71	Sangat Baik
16	Saya percaya bahwa Kemenhub TTA GM memberikan insentif dan bonus yang memadai sebagai motivasi untuk mencapai target dan kinerja yang sangat baik	4,67	Sangat Baik
	Nilai Rata Rata	4,61	Sangat Baik

Dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi di Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut mendapatkan rata-rata skor sebesar 4,61 dengan kriteria penilaian sangat baik dapat diartikan bahwa Komitmen Karyawan di Kementerian Perhubungan Garut sudah memberikan lingkungan kerja yang diharapkan dimana organisasi sudah memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi.

4.1 Kuantitatif

Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Life Balance		. Enter

Work life balance sebagai variabel independen dan komitmen karyawan variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	79.209	9.003		8.798	.000
Work Life Balance	-.054	.107	-.061	-.504	.616

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Persamaan regresi penelitian ini yaitu :

$$Y = 79,209 + 0.054 X$$

Hal ini dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 79,209 yang artinya jika tidak ada perubahan nilai X1 dan X2 maka Y memiliki nilai 79,209.
2. Bahwa jika X1 memiliki nilai 0,054 dan bernilai positif maka artinya jika mengalami kenaikan 1 poin artinya bahwa akan meningkatkan Y sebesar 0,054%.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.061 ^a	.004	-.011	4.097

Bahwa pengaruh variabel independen yaitu X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,004 atau 0,4%. Sedangkan sisanya sebesar 99,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

5 Simpulan

Adapun simpulan pada penelitian ini yaitu :

1. Berdasarkan hasil deskriptif *work life balance* di Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut sudah sangat baik dengan rata-rata skor 463, demikian pula dengan komitmen karyawan sudah sangat baik atau sudah sangat tinggi dengan melihat rata-rata skor 4,61
2. Bahwa adanya pengaruh *work life balance* terhadap komitmen karyawan pada kementerian perhubungan kabupaten Garut.

Adapun saran untuk penelitian ini yaitu :

1. Terkait work life balance sudah sangat baik sehingga sarannya harus dipertahankan dengan tetap memperhatikan evaluasi beban kerja, kebijakan fleksibilitas kerja, komunikasi yang terbuka, menghargai waktu pribadi, program manajemen stress, lingkungan kerja yang mendukung dan melakukan pemantauan dan penilaian rutin tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan kantor.
2. Terkait saran terhadap komitmen karyawan yang mana hasilnya sudah sangat baik, maka Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut harus mampu mempertahankan diantaranya dengan cara tetap membuat langkah-langkah yang dapat membantu memperkuat hubungan positif antara karyawan dan organisasi yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja yang tinggi. Langkah-langkah tersebut antara lain:
 - a. Mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga rasa memiliki mereka menjadi tinggi.
 - b. Terus perkuat program kesejahteraan dan keseimbangan kerja yang sudah ada.
 - c. Melibatkan karyawan dalam tanggung jawab sosial perusahaan sehingga menginspirasi karyawan untuk merasa bangga menjadi bagian dari Kementerian Perhubungan Kabupaten Garut yang memberikan dampak positif bagi masyarakat.
3. Bagi Peneliti lain, bisa menambahkan variabel lain, dengan waktu yang berbeda atau metode yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Friedman, Christensen dan DeGroot (dalam Novelia, S. & H. (2013). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen karyawan perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*.
- Hafid, muhammad dan prasetio arif partono. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)*. xiv.
- Handriyano, firdaus vera. (2018). The Effect Of Change Management And Managerial Skill To Employee Motivation. *international journal of scientific & technology research*, 7.
- Jimmy, R. (2018). pengaruh sistem informasi sdm terhadap kinerja karyawan di pt. rabbani bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10.
- Moore, F. (2007). *Work-Life Balance: Contrasting Managers And Workers In An Mnc. Employee Relations*. 29 (4).
- Permana surya angga, wildan alkirom muhamad. (2021). analisis swot sebagai strategi pengembangan sdm. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1.
- Solihah maesaroh siti, budiawan andi, nugraha mohamad budi. (2018). The Influence of Autocratic Leadership and Work Discipline on Employee Performance of the “ABC” City Culture and Tourism Office. *Journal of Management Studies*, 8.
- Surya, A. (2018). analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *jiaganis*, 3.
- Susan, E. (2019). manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.
- Triyati. (2013). *pengaruh work-life balance terhadap komitmen karyawan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta*. 16.