



## WORK LIFE BALANCE DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KABUPATEN TANGERANG

Ihwan Satria Lesmana<sup>1\*</sup>, Rani Sri Sumarsih<sup>2</sup>, Listiawati<sup>3</sup>, Diah Permata Sari<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

Email: [ihwansatrialesmana@gmail.com](mailto:ihwansatrialesmana@gmail.com), [liesty234@gmail.com](mailto:liesty234@gmail.com), [raniuniba01@gmail.com](mailto:raniuniba01@gmail.com), [diahpermatasari854@gmail.com](mailto:diahpermatasari854@gmail.com)

### Abstract

*The aim in writing this research was to determine the effect both partially and simultaneously between work life balance and organizational commitment on employee performance at the Tangerang Regency Environmental and Sanitation Service. The method used is descriptive analytic method with a quantitative approach with a sample of 53 respondents from 113 employees as a population. The results obtained partially for the work life balance variable are known to be  $-t_{count} < -t_{table}$ , namely  $(-2.084 < -2.008)$ , so that it can be explained that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, as well as for the organizational commitment variable, it is known that the value is  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $11.703 > 2.008$ , so it can be explained that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The same thing also happens simultaneously to both variables, it is known that the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $79.502 > 3.18$ ), and it can be explained that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Based on the research conducted, the results obtained were that, partially or simultaneously, work life balance and organizational commitment had an effect on employee performance at the Tangerang District Environmental and Sanitation Service.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Organizational Commitment, Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang digunakan adalah sebanyak 53 responden dari 113 pegawai sebagai populasi. Hasil yang diperoleh secara parsial untuk variabel *work life balance* diketahui nilai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , yakni  $(-2,084 < -2,008)$ , sehingga dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, begitu juga untuk variabel komitmen organisasi, diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni  $11,703 > 2,008$ , sehingga dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal yang sama juga terjadi secara simultan pada kedua variabel, diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $79,502 > 3,18$ ), serta dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil di mana, baik secara parsial maupun secara simultan *work life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya merupakan bentuk kerjasama antara individu dan proses penggabungan pekerjaan atau aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada kenyataannya, organisasi tidak berdiri sendiri, ia merupakan bagian dari sistem lebih besar yang memuat banyak unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Organisasi tidak mungkin dapat mencapai tujuan secara optimal tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat diperlukan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia kerja

sudah menjadi keharusan, menuntut mereka untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki, sanggup menunjang dan memuaskan keinginan organisasi. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk mampu mengoptimalkan faktor sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan aspek penting untuk menunjukkan pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap instansi menginginkan pegawainya memiliki kualitas hasil kerja yang baik, sehingga produktivitas pegawai akan menjadi lebih baik dan kegiatan operasional instansi berjalan dengan lancar. Kondisi yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Lingkungan Hidup dan Kebersihan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah wilayah Kabupaten Tangerang tidak serta merta sesuai dengan pernyataan yang disampaikan di atas. Pada instansi tersebut masih menemukan kualitas hasil kerja pegawai yang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari masih kurangnya kemampuan pegawai dalam pencapaian target kerja yang telah ditentukan instansi yang menyebabkan kualitas pegawai menurun, masih terdapatnya pegawai yang kurang teliti dan sering melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga menghambat waktu bekerjanya dan mengakibatkan pekerjaannya tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah *work life balance* dan komitmen organisasi. Bagi seorang pegawai, kehidupan sehari-hari yang mereka jalani memiliki dua kegiatan dan tempat yang berbeda. Di satu sisi, pegawai merupakan bagian dari sebuah organisasi tempat mereka bekerja dan mencari penghasilan. Sementara, di sisi lain seorang pegawai juga menjadi bagian dan bertanggung jawab atas keluarganya. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh pegawai agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang.

*Work life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan. *Work life balance* mengacu pada individu yang menghabiskan waktu

yang cukup di pekerjaan mereka sementara juga menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti keluarga, hobi, dan keterlibatan di masyarakat. Dalam sebuah organisasi, keseimbangan antara kerja dan keluarga sangatlah penting, di mana kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Jika di antara keduanya tidak saling mendukung, maka tidak menutup kemungkinan kinerja pegawai akan menurun dan itu dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi instansi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga terjadi pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang, sehubungan dengan kondisi tugas dan tuntutan pegawai di instansi yang semakin banyak, membuat individu menghabiskan terlalu banyak waktu di tempat kerja dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaannya terlihat dari masih adanya pegawai yang merasa kurang terlibat di dalam organisasi dan kurang berperan di dalam keluarganya.

Selain *work life balance*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hubungan emosional antara pegawai dengan organisasi tertentu. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pegawai sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Pegawai akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi sebagai bentuk kecintaan pegawai terhadap tempat di mana dirinya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi, bersedia membela organisasi dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi. Tingkat komitmen, baik komitmen pegawai terhadap instansi maupun sebaliknya sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional dan menghasilkan peningkatan kinerja karena pegawai bekerja secara sepenuh hati dan merasa bahwa pegawai tersebut merupakan bagian penting dari suatu organisasi.

Dalam sebuah organisasi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja. Keharmonisan dan keserasian tersebut dapat tercipta jika terbentuk kerukunan dan kekompakan dalam sistem kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Namun,

terkadang suatu instansi atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap pegawainya. Seperti halnya yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang, di mana pada instansi tersebut masih ada pegawai yang tidak merasa bangga menjadi bagian di instansi, juga ada pegawai yang merasa sulit untuk terikat dengan instansi tempat dia bekerja sehingga tingkat komitmennya masih diragukan.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh pencapaian kinerja seorang pegawai sebagai prestasi kerja atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja digunakan untuk memastikan bahwa aktifitas-aktifitas para pegawai dan hasil-hasilnya sejalan dengan tujuan organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)

Penilaian kinerja dalam suatu sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang atau pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi yang bersangkutan. Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa berkerja sama pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Pandi Afandi menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja, sebagai berikut: (Afandi, 2018)

1. Tujuan Evaluasi, hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:
  - a. Telaah Gaji, kepuasan-kepuasan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

- b. Kesempatan Promosi, keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.
2. Tujuan Pengembangan
    - a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
    - b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
    - c. Meningkatkan Prestasi kerja.

Afandi juga menyebutkan dimensi-dimensi dan indikator dari kinerja yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu:
  - a. Kuantitas hasil kerja
  - b. Kualitas hasil kerja
  - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu:
  - a. Disiplin Kerja
  - b. Inisiatif
  - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator, yaitu:
  - a. Kepemimpinan
  - b. Kejujuran
  - c. Kreativitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah

ditentukan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Adapun menurut Pandi Afandi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi, yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan atau organisasi.
6. Budaya kerja, yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### **Work Life Balance**

Istilah *Work life balance* mulai dikenal pertama kali oleh masyarakat Inggris pada akhir tahun 1970-an. *Work life balance* pada saat itu diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. Walaupun dalam beberapa tahun setelah dikenal, istilah *work life balance* masih jarang disebut dan dibahas dalam kehidupan sehari-hari. (Marina & Rizal, 2020)

*Work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan, di mana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja.

*Work life balance describes an individual's assessment of their satisfaction with their work and life roles given their priorities at one point in time*, yang artinya *Work-life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana efektivitas individu dan kepuasan dalam peran pekerjaan

dan keluarga yang kompatibel dengan prioritas peran kehidupan individu pada suatu titik waktu tertentu. (Helmle, Botero, & Seib, 2014)

*Work life balance* adalah kemampuan individu untuk memenuhi komitmen dalam melakukan pekerjaan dan kehidupan mereka, serta bertanggung jawab pada kegiatan di luar pekerjaan dan aktivitas lain. (Andini & Surjanti, 2017)

*Work life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja. (Hafid & Prasetio, 2017)

Friane Livi Pangemanan dkk, dalam jurnalnya mengatakan bahwa indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance*, terdiri dari: (Pangemanan, Pio, & Tumbel, 2017)

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan atau organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Berikut ini adalah manfaat yang diterima jika diterapkannya program *Work-Life Balance*:

1. Bagi Organisasi
  - a. Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan pegawai.
  - b. Meningkatkan hasil kerja pegawai.
  - c. Adanya loyalitas dan komitmen seorang pegawai.
  - d. Tingginya retensi pelanggan.
  - e. Berkurangnya turnover pegawai.
2. Bagi Pegawai
  - a. Meningkatnya kepuasan kerja.
  - b. Semakin tingginya keamanan kerja (job security).
  - c. Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan kerja.
  - d. Berkurangnya tingkat stres kerja
  - e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

## Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap instansi tempat di mana pegawai bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai juga dipandang sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat pegawai setia pada instansi dan akan bekerja keras untuk kemajuan instansi. Menurut Mahadin Shaleh komitmen organisasi didefinisikan, sebagai: 1) Sebagai hasrat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi; 2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi yang lebih tinggi; 3) Percaya, menerima nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menunjukkan daya loyalitas karyawan kepada organisasi. (Shaleh, 2018)

Dimensi dan indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan, Zikri Ichسانی dalam skripsinya terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi yaitu, sebagai berikut: (Ichسانی, 2019)

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen afektif, sebagai berikut:
  - a. Keinginan berkarir di organisasi.
  - b. Rasa percaya terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi di mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini, karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan, sebagai berikut:
  - a. Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
  - b. Pilihan alternatif perusahaan lain.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan



organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral, seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Indikator dari dimensi komitmen normatif, sebagai berikut:

- a. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik.
- b. Keinginan membalas jasa ke perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang yang berlokasi di Jalan Kadu Agung, Kec. Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten 15720 yang dilakukan selama tiga bulan sepuluh hari, terhitung mulai tanggal 19 April s/d 31 Juli 2022.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, penelitian untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik, yaitu melihat hubungan sebab-akibat. Pernyataan tentang validitas dan pencarian hal-hal penting tentang hubungan tersebut dengan mendeskripsikan masing-masing variabel terlebih dahulu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara observasi, *interview* (wawancara), dan kuesioner atau angket yang merupakan teknik dalam pengambilan data primer, serta berbagai referensi yang berasal dari buku, jurnal dan website sebagai data sekundernya.

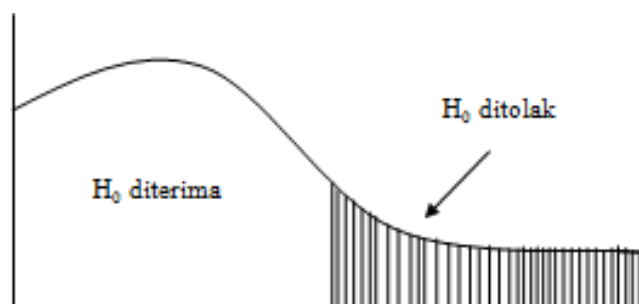
Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang yang berjumlah 113 pegawai. Dalam penentuan sampel, penulis memilih teknik *probability sampling*, yaitu *simple random sampling* dan mengambil sebanyak 53 sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ . Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Uji hipotesis yang digunakan terdiri dari 2 jenis, yakni Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan). Uji t (Uji Parsial) untuk membuktikan apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan kriteria pengambilan keputusan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig\ t < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya

ada pengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan begitu sebaliknya. Hal tersebut sesuai dengan yang diperlihatkan dalam grafik berikut:



Grafik tersebut menggambarkan bahwa jika nilai  $-t_{hitung}$  dan  $-t_{tabel}$  berada di sebelah kiri kurva berarti berada dalam area negatif dan jika nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  berada di sebelah kanan kurva berarti berada dalam area positif. Berikutnya adalah Uji F (Uji Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F memiliki kriteria pengambilan keputusan, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal tersebut juga sesuai dengan yang diperlihatkan dalam grafik berikut:



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini, meliputi:

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui model regresi dari *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai digunakan bantuan *software IBM SPSS v.25* yang menghasilkan *output*, sebagai berikut:

### Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients			Standardized	t	Sig.
Model B		Std. Error			
1 (Constant)	44	7,86		5,	,00
	Work Life	-,188	,090	-,148	-,04
	Komitmen	,984	,084	,829	,00

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau melihat taraf signifikan dari variabel tersebut. Untuk membuktikan hal tersebut di atas, dilakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan) sesuai dengan hasil perhitungan.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Uji t yang dilakukan ini sesuai dengan hasil perhitungan pada tabel *coefficients*. Tabel tersebut menginformasikan bahwa nilai uji t untuk variabel *Work Life Balance* adalah sebesar -2,084. Distribusi t tabel yang digunakan memiliki persamaan nilai  $df = n - k$ . Diketahui nilai sampel (n) adalah sebanyak 53 orang yang dijadikan sebagai responden dengan k adalah seluruh variabel yang digunakan (variabel bebas dan variabel terikat). Di mana dalam uji parsial ini adalah sebanyak 3 variabel, sehingga  $df = 53 - 3 = 50$  dengan tingkat kesalahan 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0,05) dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008. Oleh karena hasil uji thitung bertanda negatif, yakni sebesar -2,084, maka uji hipotesis yang digunakannya menjadi hipotesis sisi kiri (negatif) pada diagram Kartesius, sehingga nilai t tabel juga akan menjadi negatif, yakni sebesar -2,008. Berdasarkan penjelasan tersebut, karena arahnya negatif, maka diketahui nilai  $-thitung < -ttabel$ , yakni  $(-2,084 < -2,008)$ , sehingga dapat dijelaskan bahwa  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel *Work Life Balance* terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Sedangkan pada variabel komitmen organisasi hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai uji t untuk variabel ini adalah sebesar 11,703. Distribusi t tabel yang digunakan memiliki persamaan nilai  $df = n - k$ . Diketahui nilai sampel (n) adalah sebanyak 53 orang yang dijadikan sebagai responden dengan k adalah seluruh variabel yang digunakan (variabel bebas dan variabel terikat). Di mana dalam uji parsial ini adalah sebanyak 3 variabel, sehingga  $df = 53 - 3 = 50$  dengan tingkat kesalahan 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0,05) dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni  $11,703 > 2,008$ , sehingga dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama), yakni variabel *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji F ini bisa dilihat dari tabel ANOVA, sebagai berikut:

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of	d	Mean Square	F	Sig.
1	2760.130	2	1380.065	79.50	.000
Residual	867.946	50	17.359		
Total	3628.075	52			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Work Life Balance

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai uji F adalah sebesar 79,502. Distribusi F menggunakan taraf probabilitas 5% atau 0,05. Di mana, *degree of freedom* atau derajat kebebasan (df) dalam distribusi F ada dua, yaitu df *numerator* (pembilang) =  $df_n = df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan df *denominator* (penyebut) =  $dfd = df_2 = n - k = 53 - 3 = 50$ , sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,18. Oleh karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (79,502

> 3,18), serta dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, yakni *work life balance* dan komitmen organisasi apabila dilakukan secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya kontribusi secara simultan variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang dinyatakan dalam persentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat dari *model summary* yang dihasilkan dengan menggunakan *software IBM SPSS v.25*, sebagai berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	.872	.76	4.166

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Work Life Balance
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### KESIMPULAN

Berdasarkan uji dua arah menunjukkan, baik nilai  $t_{hitung}$  maupun nilai signifikan variabel *work life balance* dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang. Begitu juga secara simultan (bersama-sama), baik nilai  $F_{hitung}$  maupun nilai signifikan mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang.

### DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.

Andini, I., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3.

Hafid, M., & Prasetio, A. (2017). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART – Study & Management Research*, 54.

- Helmle, J., Botero, I., & Seib, D. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 114.
- Ichsani, Z. (2019, September 7). *UNIVERSITAS PASUNDAN institutional repositories & scientific journals*. Retrieved from repository unpas:
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marina, A., & Rizal, R. (2020). Pengaruh Work Of Life Terhadap Job Satisfaction Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Adminika*, 6(1), 61.
- Pangemanan, F., Pio, R., & Tumbel, T. (2017). Pengaruh Work life balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara timur.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.