

Hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal

Kadek Githa Garsani Pandan Rini dan Komang Rahayu Indrawati

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana
komangrahayu@unud.ac.id*

Abstrak

Perkembangan dunia usaha yang sangat pesat membuat organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menampilkan performa kerja yang baik dan berkomitmen terhadap organisasi. Di sisi lain, perempuan Bali di dalam kehidupannya memiliki beberapa peran dan kedudukan, yaitu peran reproduktif, peran sosial, dan peran produktif. Dengan demikian, perempuan Bali yang bekerja membutuhkan adanya *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *multistage random sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah perempuan Bali yang telah berkeluarga yang bekerja pada sektor formal di Kotamadya Denpasar sebanyak 115 orang. Alat ukur dalam penelitian ini yaitu skala *work-life balance* dan skala komitmen organisasi. Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah hubungan yang positif antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal.

Kata kunci: work-life balance, komitmen organisasi, perempuan Bali, sektor formal

Abstract

The impact of rapid development on the business world is that organizations require human resources who are able to show good work performance and committed to the organizations. On the other hand, Balinese women in their lives have several roles and positions, namely reproductive roles, social roles, and productive roles. Thus, the working Balinese women require work-life balance. This study aims to determine the correlation between work-life balance and the organizational commitment of Balinese women working in formal sector. The study was quantitative research method. The sampling technique was the multistage random sampling. The number of respondents were 115 Balinese women who are married working in the formal sector in Denpasar. The data were collected using the work-life balance scale and the organizational commitment scale. The analysis using simple linear regression showed that there was a significant relationship of positive correlation between work-life balance and the organizational commitment of Balinese women working in formal sector.

Keyword: work-life balance, organizational commitment, Balinese women, formal sector

LATAR BELAKANG

Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang terkenal akan adat istiadat dan keunikan budayanya. Budaya yang kental biasanya akan lebih banyak memerlukan peran dari anggota kebudayaan tersebut yang dikenal sebagai bagian dari peran sosial (Matsumoto, 2008). Menurut Surpha (2002) sistem kemasyarakatan di Bali mewajibkan kepada seseorang yang telah berumah tangga dan bertempat tinggal dalam suatu wilayah desa adat untuk menjadi *krama banjar*. Di sisi lain, perkembangan jaman dan pengaruh globalisasi memengaruhi pola pikir seseorang termasuk perempuan Bali. Dahulu perempuan Bali hanya bekerja pada sektor domestik (rumah tangga), namun kini perempuan Bali sudah mulai beralih peran ke sektor lainnya yaitu sebagai pencari nafkah (Dewi, 2016). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2016) jumlah perempuan yang bekerja di Bali pada tahun 2016 telah mencapai 1.106.750 orang dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 70,56 persen.

Tidak hanya karena pengaruh globalisasi, dorongan untuk bekerja juga muncul karena adanya ekspektasi ekonomi berupa peningkatan pendapatan yang diperoleh melalui bekerja (Tjaja, 2000). Banyaknya perempuan yang terjun ke dunia kerja juga tidak terlepas karena adanya peluang yang diberikan perusahaan bagi para perempuan untuk bekerja. Ketika mengambil peran sebagai pencari nafkah, perempuan Bali mengalami beberapa hambatan atau rintangan yang harus dihadapi yaitu hambatan internal dan hambatan eksternal. Hambatan internal yaitu multi-peran yang tidak bisa dihindari oleh perempuan Bali dan hambatan eksternal terkait dengan masih kuatnya pengaruh ideologi patriarki dan sistem kekerabatan patrilineal yang dianut masyarakat Bali (Astuti, 2008).

Bagi perempuan Bali yang sudah menikah dalam kehidupan bermasyarakat memiliki kedudukan sebagai *krama adat istri* (anggota perempuan dari desa adat). Kedudukan tersebut mewajibkan perempuan Bali terlibat dalam berbagai kegiatan antara lain menghadiri serta mengikuti kegiatan adat dan keagamaan (Suyadnya, 2009). Hal ini menuntut perempuan Bali di dalam kehidupannya memiliki beberapa peran dan kedudukan, yaitu peran reproduktif, peran sosial, dan peran produktif. Sunasri (2003) menyatakan bahwa kompleksitas peran kehidupan yang dimiliki, menyebabkan perempuan Bali yang bekerja terutama di sektor formal menghadapi konflik antar peran.

Triputraajaya (2011) juga menyatakan sektor formal sebagai lapangan perusahaan yang terdaftar dan memiliki ijin dari pejabat yang berwenang dan kegiatannya terhimpun dalam instansi pemerintah. Pada sektor formal, karyawan memiliki ikatan waktu yang lebih ketat dibandingkan dengan sektor informal. Tidak heran jika banyak perempuan Bali yang rela melepaskan karir agar bisa fokus dan konsentrasi menjalankan peran domestik (rumah tangga) (Dewi, 2016). Berita harian *online* Kompasiana menyebutkan salah satu dampak negatif yang ditimbulkan ketika perempuan bekerja adalah kegagalan rumah tangga karena segala urusan rumah tangga menjadi terbengkalai akibat terlalu sibuk dalam berkarir (Talita, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa masalah *work-life conflict* sudah

cukup diperhatikan sebagai upaya perempuan dapat mencapai *work-life balance* yang positif.

Work-life balance merupakan suatu kebutuhan untuk menyeimbangkan tuntutan kehidupan kerja dengan tuntutan kehidupan di luar pekerjaan sehingga dapat menjalani kehidupan yang memuaskan (Adams, 2006). Hasil studi menunjukkan bahwa tidak adanya fleksibilitas waktu di tempat kerja menyebabkan para perempuan Bali tersebut mengalami kelelahan yang dirasakan ketika di rumah (Rini, 2017). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Friedman, Christensen, dan DeGroot (dalam Novelia, Sukhirman, & Hartana, 2013) bahwa sulitnya memenuhi *work-life balance* dapat meningkatkan *work-life conflict* yang dapat menyebabkan peningkatan stres kerja, kegelisahan, nafsu makan yang buruk, kelelahan, ketegangan saraf, depresi, kelelahan kerja, dan meningkatkan tekanan keluarga.

Hasil studi pendahuluan juga menunjukkan bahwa para perempuan Bali tersebut mengalami kesulitan dalam mengatur waktu terutama dalam hal pekerjaan dan kegiatan adat. Para perempuan Bali tersebut mengatakan bahwa terkadang harus meninggalkan pekerjaan di kantor untuk mengikuti kegiatan *menyama braya* misalnya seperti saat upacara *ngaben* yang biasanya berlangsung pada siang hari (Rini, 2017). Sejalan dengan hal tersebut, berita harian *online* Kompasiana menyatakan bahwa individu dapat dikatakan memiliki *work-life balance* ketika sudah memiliki perasaan cukup waktu dan energi untuk melayani semua aspek penting dalam hidupnya (Djajendra, 2013). Penelitian Handayani (2008) menuturkan bahwa konflik peran yang meningkat pada perempuan, maka akan menimbulkan komitmen organisasi yang dimiliki semakin rendah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, diperoleh informasi dari tiga orang perempuan Bali yang bekerja di sektor formal juga mengalami masalah terkait dengan ijin atau absen dari kantor yang memengaruhi tingkat absen. Para perempuan Bali tersebut juga menyatakan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang memiliki fleksibilitas waktu, sehingga tidak mengganggu kegiatan yang dilakukan baik terkait dengan kegiatan adat yang banyak menyita waktu maupun kegiatan lainnya (Rini, 2017). Kepala bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik BPS Bali Didik Nursetyohadi (dalam Kristianto, 2016) menuturkan ketika ada banyak upacara keagamaan yang harus diikuti, maka banyak karyawan yang memilih untuk berhenti bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, Hill, Hawkins, Ferris dan Weitzman (dalam Bintang & Astuti, 2016) menyatakan bahwa fleksibilitas jam kerja sangat dianjurkan karena bermanfaat untuk menciptakan komitmen organisasi pada karyawan dan mencapai *work-life balance*. *Work-life balance* yang positif dapat menyebabkan peningkatan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi ketidakhadiran.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dengan kompleksitas peran kehidupan yang dijalankan oleh perempuan Bali yang bekerja di sektor formal serta adanya pengaruh budaya yang melatarbelakangi, maka penting untuk meneliti hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, metode penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Hipotesis Penelitian

- Ha : Terdapat hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal.
- Ho : Tidak terdapat hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah work-life balance sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel tergantung. Work-life balance merupakan sumber stres bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi (Fisher, 2001). Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi, kesuksesan, serta kesejahteraan yang berkelanjutan (Luthans, 2011).

Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perempuan Bali yang bekerja. Adapun kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Telah berkeluarga, responden yang sudah berkeluarga yaitu sudah menikah dan memiliki anak. (2) Beragama Hindu, bersuku Bali dan aktif dalam kegiatan adat istiadat (*menyama braya*). (3) Bekerja di sektor formal, Tidak memfokuskan responden pada satu perusahaan atau organisasi, tetapi pada semua perusahaan atau organisasi yang termasuk dalam sektor formal yang memiliki izin resmi dari pemerintah. (4) Berstatus karyawan, Tidak memfokuskan pada satu kategori karyawan, baik karyawan tetap (PKWTT) maupun karyawan kontrak (PKWT). (5) Bersedia menjadi responden penelitian.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampel acak bertingkat (*multistage random sampling*). Menurut Swarjana (2016), *multistage random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak bertingkat dengan skala wilayah penelitian yang luas. Sampel yang terpilih adalah perempuan Bali yang bekerja pada 10 instansi sektor formal di Denpasar. Total sampel pada penelitian ini adalah 115 orang perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah yang telah memenuhi kriteria dan mengisi identitas diri secara lengkap.

Tempat Penelitian

Pengambilan data *tryout* pertama dilakukan di Denpasar pada tanggal 27 September 2017 sampai 1 Oktober 2017. Selanjutnya, pengambilan data *tryout* kedua dilakukan di Gianyar pada tanggal 9 Oktober 2017 sampai 14 Oktober 2017. Penyebaran kuesioner penelitian kemudian dilaksanakan di 10 instansi sektor formal di Denpasar yaitu Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Denpasar, Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar, Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar, Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar, Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Mandani, KSU Desa Pemogan, KSU Laksmi Dananjaya, Koperasi Unit Desa (KUD) Pedungan, Koperasi Pasar Kamboja pada tanggal 17 November 2017 hingga 4 Desember 2017.

Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *work-life balance* dan skala komitmen organisasi. Skala *work-life balance* menggunakan modifikasi skala yang disusun oleh Laela (2015) yang memiliki koefisien validitas yang bergerak dari 0,302 sampai 0,797 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,940. Skala *work-life balance* disusun berdasarkan empat dimensi yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2011). Kedua skala disusun berdasarkan bentuk skala *likert* yang terdiri dari pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*) dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui *professional judgment*. Uji validitas dalam penelitian ini akan diukur menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical for Social Science* versi 20.0 for windows. Pendekatan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konsistensi internal (*internal consistency*) dengan metode penyajian tunggal atau *single-trial administration*. Hasilnya yang didapatkan kemudian dianalisis dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan program komputer *Statistical for Social Science* versi 20.0 for windows.

Pada skala *work-life balance* terdapat 30 aitem yang gugur dan hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi aitem berkisar antara 0,318 hingga 0,796 dengan koefisien *Alpha* (α) sebesar 0,960 yang artinya skala work-lfe balance mampu mencerminkan 96% variasi yang terjadi pada skor murni responden. Pada skala komitmen organisasi terdapat 12 aitem yang gugur dan hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi aitem berkisar antara 0,311 hingga 0,744 dengan koefisien *Alpha* (α) sebesar 0,931 yang artinya skala work-lfe balance mampu mencerminkan 93,1% variasi yang terjadi pada skor murni responden.

Prosedur Pengambilan Data

Pengambilan data diawali dengan mempersiapkan surat pengantar penelitian dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana dengan nomor 61 a/UN.14.2/PS.4/Data Skripsi/2017 pada tanggal 6 November 2017. Selanjutnya surat pengantar penelitian digunakan untuk memroses surat Kesbangpol dengan nomor 070/05480/DPMPTSP/2017. Peneliti kemudian menyebarkan surat Kesbangpol ke instansi-instansi yang terpilih untuk proses perizinan pengambilan data. Instansi-instansi yang terpilih dari proses *random* dan memberikan izin, yaitu Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Denpasar, Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar, Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar, Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar, KSU Kharisma Mandani, KSU Desa Pemogan, KSU Laksmi Dananjaya, KUD Pedungan, Koperasi Pasar Kamboja. Penyebaran surat izin penelitian dilakukan pada tanggal 15 November 2017.

Proses pengambilan data pada masing-masing instansi dibantu oleh departemen sumber daya manusia karena tidak diperkenankan mengambil data secara langsung. Sebelumnya kepada departemen sumber daya manusia, peneliti menjelaskan secara singkat mengenai penelitian yang dilakukan. Peneliti juga memberikan penjelasan terkait tata cara pengisian identitas diri dan pengisian kuesioner untuk nantinya dapat disampaikan kepada pihak yang mengisi kuesioner. Kuesioner yang disebarkan terdiri dari pengantar, *informed consent*, identitas diri, petunjuk pengisian, skala *work-life balance*, dan skala komitmen organisasi. Total jumlah aitem yang terdapat dalam satu eksemplar kuesioner adalah 60 aitem yaitu 30 aitem *work-life balance* dan 30 aitem komitmen organisasi. Pengambilan data mulai dilakukan pada tanggal 17 November 2017 hingga 4 Desember 2017.

Kuesioner diberikan kepada karyawan perempuan pada instansi-instansi yang terpilih sesuai dengan kriteria responden pada penelitian. Ketika pengambilan kuesioner, peneliti memeriksa kembali kuesioner yang telah kembali untuk memastikan identitas diri dan semua pernyataan telah diisi oleh responden dengan lengkap, baik dan benar. Total jumlah kuesioner yang tersebar sebanyak 155 kuesioner. Total kuesioner terkumpul yang telah diisi dengan lengkap dan dapat dianalisis adalah 115 kuesioner. Sebanyak 18 kuesioner tidak dapat dianalisis dikarenakan identitas diri tidak diisi dengan lengkap dan sebanyak 22 kuesioner tidak terkumpul kembali.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi penelitian yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan taraf signifikansi nilai lebih dari 0,05 ($P > 0,05$), sedangkan uji linieritas menggunakan uji *Test for Linearity Compare Means* dengan taraf signifikansi 0,05. Analisis data

dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical for Social Science* versi 20.0 *for windows*.

Isu Etika Penelitian

Penelitian kuantitatif yang tepat diharapkan memerhatikan isu etika dalam setiap proses pengambilan data. Berdasarkan pasal 20 dan 49 yang tercantum dalam kode etik HIMPSI (2010) menyebutkan bahwa setiap proses dibidang psikologi yang meliputi penelitian atau pendidikan atau pelatihan atau asesmen atau intervensi yang melibatkan manusia harus disertai *informed consent*. Persetujuan tersebut akan ditanda tangani oleh orang yang menjadi pemeriksa atau yang menjadi subjek penelitian dan saksi. Aspek-aspek yang perlu dicantumkan dalam *informed consent* adalah kesediaan untuk mengikuti proses tanpa paksaan, perkiraan waktu yang dibutuhkan, gambaran tentang apa yang dilakukan, keuntungan dan atau risiko yang dialami selama proses berlangsung, jaminan kerahasiaan selama proses berlangsung, orang yang bertanggung jawab jika efek samping merugikan selama proses berlangsung.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal yang berjumlah 115 orang. Mayoritas responden penelitian berusia 41 tahun sampai 50 tahun dengan persentase sebesar 46,1%. Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden penelitian berada pada tingkat SMA/SMK dengan persentase sebesar 50,4%. Berdasarkan tinggal bersama menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian tinggal bersama keluarga inti dengan persentase sebesar 78,3%. Berdasarkan status suami menunjukkan bahwa mayoritas suami responden penelitian memiliki status bekerja dengan persentase sebesar 90,4%. Berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki dua anak dengan persentase sebesar 57,4%.

Berdasarkan jumlah jam bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian bekerja selama delapan jam dengan persentase sebesar 78,3%. Berdasarkan jumlah jam mengurus keluarga dan rumah tangga menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian menghabiskan waktu selama delapan jam dengan persentase 22,6%. Berdasarkan jumlah jam tidur atau istirahat menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian masuk dalam kategori waktu delapan jam dengan persentase sebesar 34,8%. Berdasarkan jumlah jam untuk kegiatan adat dan sosial menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian menghabiskan waktu selama dua jam dengan persentase sebesar 59,1%. Berdasarkan jumlah jam untuk waktu luang menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki waktu luang selama dua jam dengan persentase sebesar 50,4%. Berdasarkan jabatan pada organisasi sosial (PKK) menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah anggota dengan persentase sebesar 90,4%. Berdasarkan keaktifan pada organisasi sosial (PKK) menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah aktif dengan persentase sebesar 73,0%.

Berdasarkan sektor pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian bekerja pada sektor BUMD dengan persentase sebesar 40.0%. Berdasarkan status kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian berstatus karyawan tetap dengan persentase sebesar 94.8%. Berdasarkan rentang gaji menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki rentang gaji sejumlah Rp 1.000.000-3.000.000/bulan dengan persentase sebesar 89.6%. Berdasarkan lama bekerja di perusahaan menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian bekerja di perusahaan saat ini selama rentang waktu 0-10 tahun dengan persentase sebesar 54,8%. Berdasarkan waktu kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian menghabiskan waktu selama delapan jam kerja dengan persentase sebesar 90,4%. Berdasarkan riwayat pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian tidak pernah pindah kerja dengan persentase sebesar 75.7%.

Deskripsi Data Penelitian

Hasil deskripsi statistik data penelitian yaitu *work-life balance* dan komitmen organisasi dirangkum dalam tabel 1 (*terlampir*).

Hasil deskripsi statistik data penelitian pada tabel 1 menunjukkan variabel *work-life balance* memiliki mean teoretis sebesar 75 dan mean empiris sebesar 81,82 dengan perbedaan sebesar 6,82. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki taraf *work-life balance* yang tinggi karena nilai mean empiris lebih besar dibandingkan dengan mean teoretis ($81,82 > 75$). Berdasarkan penyebaran frekuensi, responden dalam penelitian ini menghasilkan rentang skor antara 69 sampai dengan 98.

Hasil deskripsi statistik data penelitian pada tabel 1 menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki mean teoretis sebesar 75 dan mean empiris sebesar 93,90 dengan perbedaan sebesar 18,90. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki taraf komitmen organisasi yang tinggi karena nilai mean empiris lebih besar dibandingkan dengan mean teoretis ($93,90 > 75$). Berdasarkan penyebaran frekuensi, responden dalam penelitian ini menghasilkan rentang skor antara 80 sampai dengan 116.

Kategorisasi Data Penelitian

Hasil pengkategorian skor *work-life balance* dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 2 dan tabel 3 (*terlampir*).

Berdasarkan kategorisasi skor *work-life balance* diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki taraf *work-life balance* yang sedang dan tinggi masing-masing sebanyak 71 orang atau persentase 61,7% dan 43 orang atau persentase 37,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki taraf *work-life balance* yang sedang hingga tinggi.

Berdasarkan kategorisasi skor komitmen organisasi diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki taraf komitmen organisasi yang tinggi dan sangat tinggi masing-masing sebanyak 74 orang atau persentase 64,3% dan 36 orang atau persentase 31,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

responden memiliki taraf komitmen organisasi yang tinggi hingga sangat tinggi.

Uji Asumsi

Pada penelitian ini menggunakan dua uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4 (*terlampir*) dan hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 5 (*terlampir*).

Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian pada tabel 30, variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,086 dengan signifikansi sebesar 0,189 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linieritas data pada tabel 31, variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier karena nilai signifikansi pada kolom *linearity* menunjukkan angka 0,003 ($p < 0,05$), dan nilai signifikansi pada kolom *deviation from linearity* menunjukkan angka 0,063 ($p > 0,05$).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana pada tabel 6 (*terlampir*), diperoleh nilai R sebesar 0,267. Koefisien korelasi yang bernilai positif yang menyatakan arah hubungan yang positif antara variabel *work-life balance* dengan variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan responden, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila *work-life balance* yang dirasakan responden rendah, maka komitmen organisasi akan rendah.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,267 menunjukkan tingkat korelasi yang lemah. Lemahnya korelasi antara variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,267 yang kurang dari 0,5. Santoso (2005) menyatakan bahwa apabila nilai dari koefisien korelasi kurang dari 0,5, maka terdapat hubungan yang lemah dan apabila nilai dari koefisien korelasi lebih dari 0,5, maka terdapat hubungan yang kuat.

Angka *R Square* sebesar 0,071 merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi. *R Square* dapat diartikan sebagai koefisien determinasi yang memiliki makna 0,071 atau 7,1% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, sedangkan sisanya sebesar 92,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berkontribusi sebesar 7,1% kepada variabel komitmen organisasi.

Dasar untuk melakukan pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan

hasil uji model regresi diketahui F hitung adalah 8,701 (*tabel 7. terlampir*) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Model regresi pada penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi *dependent variable* yaitu variabel komitmen organisasi karena nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara variabel *work-life balance* dengan variabel komitmen organisasi.

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional antara satu *independent variable* dengan satu *dependent variable*. Koefisien regresi sebesar 0,567 (*tabel 8. terlampir*) menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai dari *work-life balance*, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,567 satuan. Nilai probabilitas pada kolom *significant* menunjukkan angka probabilitas sebesar 0,004. Nilai probabilitas 0,004 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan H_0 di tolak yang berarti terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal.

Analisis Lanjutan

Pada penelitian ini dilakukan analisis tambahan yaitu analisis kategorisasi skor responden berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor yang dianalisis lebih mendalam pada penelitian ini, yaitu area kerja, status suami, jumlah anak, dan jabatan pada organisasi sosial.

Berdasarkan kategorisasi skor komitmen organisasi di atas (*tabel 9. terlampir*), dapat dilihat bahwa responden yang memiliki status suami yang bekerja maupun tidak bekerja rata-rata menunjukkan taraf komitmen organisasi yang tinggi hingga sangat tinggi.

Berdasarkan kategorisasi skor komitmen organisasi di atas (*tabel 10. terlampir*), dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jumlah anak sebanyak satu hingga empat orang anak rata-rata menunjukkan taraf komitmen organisasi yang tinggi hingga sangat tinggi.

Berdasarkan kategorisasi skor komitmen organisasi di atas (*tabel 11. terlampir*), dapat dilihat bahwa responden yang menjadi pengurus maupun anggota pada organisasi sosial PKK rata-rata menunjukkan taraf komitmen organisasi yang tinggi hingga sangat tinggi.

Berdasarkan kategorisasi skor komitmen organisasi di atas (*tabel 12. terlampir*), dapat dilihat bahwa responden yang bekerja pada area kerja BUMD, koperasi, dan kedinasan rata-rata menunjukkan taraf komitmen organisasi yang tinggi hingga sangat tinggi.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan teknik uji regresi linier sederhana, dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian (H_a) diterima yaitu terdapat hubungan

antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh menunjukkan angka kurang dari 0,05 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Koefisien korelasi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,267 menyatakan arah hubungan yang positif antara variabel *work-life balance* dengan variabel komitmen organisasi. Hubungan positif yang dimaksud adalah semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan responden, maka komitmen organisasi yang dimunculkan responden akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila *work-life balance* yang dirasakan responden rendah, maka komitmen organisasi yang dimunculkan responden akan rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizkiana (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi. Sasmitha (2016) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) secara langsung dapat memengaruhi komitmen organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, studi yang dilakukan oleh Allen (dalam Webber et al., 2010) menunjukkan *work-life balance* sangat terkait dengan tingkat komitmen organisasi pada karyawan untuk menentukan persepsi dalam bagaimana karyawan mendukung organisasi. Lebih lanjut, Jones, Burke, dan Westman (2006) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat menyebabkan secara tidak langsung perolehan produktivitas melalui peningkatan retensi, pengurangan stres, peningkatan komitmen organisasi, kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja dan kehidupan, serta membantu organisasi untuk merespon kebutuhan pelanggan atau klien secara lebih efektif.

Variabel *work-life balance* dengan variabel komitmen organisasi memiliki tingkat korelasi yang lemah, dimana *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 7,1% kepada komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 92,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain. Steers (dalam Mowday, Porter, & Steers, 1982) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi, karakteristik peran, karakteristik peran, dan pengalaman kerja. Hal ini yang juga dijadikan dasar dari perumusan dalam penelitian ini. Adapun faktor-faktor yang didapat dari penelitian tergambar pada data demografi yang juga berperan terhadap munculnya variabel komitmen organisasi.

Menurut Arifin (dalam Sariningtyas & Sulistiyani, 2016) karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor karakteristik pribadi pada data demografi meliputi usia, tingkat pendidikan, dan tinggal bersama. Haryanto dan Sriwidodo (2009) menyatakan bahwa pengaruh variabel umur lebih dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Data demografi mengungkapkan kategorisasi usia perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal dalam penelitian ini rata-rata berusia 41-50 tahun dan menunjukkan bahwa responden yang berusia 41-50 tahun memiliki komitmen organisasi yang tinggi, namun kategorisasi ini tidak dianalisis lebih lanjut. Sejalan dengan hal tersebut, Dewi (2011) menyatakan bahwa semakin tua usia, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki.

Super (dalam Gladding, 2012) menyebutkan bahwa usia 24-44 tahun adalah tahap *establishment* (pembentukan) dimana individu akan memasukkan pilihan pekerjaan sebagai aspek dari konsep diri dan kesempatan terbaik untuk memperoleh kepuasan kerja. Usia 45-64 tahun yaitu tahap *maintenance* (pemeliharaan) dimana individu pada tahap ini memelihara pekerjaan dengan melanjutkan aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan dan memperbaiki aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan tanpa meninggalkan pekerjaan tersebut. Erikson (dalam Papalia, Old & Feldman, 2009) juga menambahkan bahwa usia 41-55 tahun merupakan fase dewasa akhir yang ditandai dengan karya produktif, sukses berprestasi, dan merupakan fase dimana seseorang mencapai puncak dalam karier. Choundhary dan Shrivastava (2015) juga menambahkan bahwa usia memiliki hubungan yang signifikan dengan *work-life balance* pada seseorang.

Adapun faktor yang juga berperan dalam variabel komitmen organisasi adalah karakteristik peran. Faktor karakteristik peran menjelaskan bahwa ambiguitas dari pekerjaan akan menempatkan karyawan pada konflik yang cenderung memberikan efek kepada komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan data demografi, yang termasuk dalam faktor karakteristik peran, yaitu status suami, gambaran anak, aktivitas sehari-hari, dan jabatan dalam organisasi sosial. Menurut Guest (2002) bahwa pasangan yang sama-sama bekerja dan memiliki anak cenderung lebih sering mengalami imbalance. Sejalan dengan hal tersebut, Poulouse dan Sudarsan (2014) menyatakan faktor keluarga terkait jumlah anak dan tanggung jawab terhadap anak menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Meningkatnya jumlah anak di rumah menghasilkan tuntutan rumah meningkat yang menyebabkan stres tambahan, hal ini yang kemudian memberikan pengaruh pada responden untuk mempertahankan komitmen organisasi.

Berbeda dengan pernyataan di atas, pada penelitian ini diperoleh gambaran komitmen organisasi dari perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal berdasarkan status suami dan jumlah anak, mayoritas menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik tambahan yang menunjukkan mayoritas perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal yang memiliki suami bekerja maupun suami yang tidak bekerja sama-sama memiliki komitmen organisasi tinggi. Demikian juga perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal yang memiliki satu orang anak sampai empat orang anak mayoritas menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi.

Selain itu, karakteristik peran juga tidak terlepas dari adanya pengaruh budaya. Bagi masyarakat Bali, perempuan Bali dalam kehidupan bermasyarakat juga memiliki kedudukan yaitu sebagai *krama luh* (warga perempuan) yang mengharuskan perempuan Bali memiliki peran adat (Astuti, 2008). Dewi (2016) juga menyebutkan bahwa peran perempuan Bali merupakan bagian dari masyarakat Bali yang mendukung kebudayaan Bali melalui kegiatan sosial, adat, dan agama. Sebagai *krama luh* (warga perempuan), perempuan Bali wajib melaksanakan tugas-tugas rutin kegiatan adat dan upacara yang berkaitan dengan *krama banjar*. Di sisi lain, Malahayati (2010) menjelaskan bahwa kini peran perempuan telah mengalami berbagai perluasan-perluasan yang

menyebabkan perempuan merasa mampu berkembang di luar rumah tangga seperti kaum laki-laki. Hal ini tentunya menyebabkan peran-peran yang dijalankan oleh pekerja perempuan tidak jarang menimbulkan konflik peran karena selain harus melakukan pekerjaan domestik, pekerja perempuan juga harus menyeimbangkan pemenuhan peran pekerjaan dan lingkungan adat (Bintang & Astuti, 2016).

Berbeda dengan pernyataan sebelumnya, pada penelitian ini diperoleh gambaran bahwa berdasarkan jabatan pada organisasi sosial PKK, mayoritas perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal dalam penelitian ini telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi meskipun memiliki keterlibatan aktif pada organisasi sosial. Hal ini terlihat dari hasil analisis statistik tambahan yang menunjukkan bahwa perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal yang menjadi pengurus maupun anggota pada organisasi sosial PKK sama-sama menunjukkan taraf komitmen organisasi yang tinggi.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik struktural. Karakteristik struktural berdasarkan data demografi, meliputi status kerja, rentang gaji, dan sektor pekerjaan. Data demografi berdasarkan status kerja karyawan mengungkapkan bahwa mayoritas perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal penelitian memiliki status kerja sebagai karyawan tetap (PKWTT), namun kategorisasi ini tidak dianalisis lebih lanjut. Penelitian Januardha dan Nurwidawati (2014) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan PKWTT dan karyawan PKWT. Karyawan PKWTT memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan PKWT. Perbedaan komitmen organisasi tersebut dikarenakan adanya perbedaan di beberapa aspek antara karyawan tetap (PKWTT) dan karyawan tidak tetap (PKWT). Robbins (2006) juga menambahkan bahwa karyawan kontrak (PKWT) tidak memiliki stabilitas dan tunjangan seperti karyawan tetap (PKWTT) dan terdapat perbedaan dalam berbagai aspek antara karyawan tetap (PKWTT) dan karyawan kontrak (PKWT), seperti status karyawan, tingkat keamanan kerja, orientasi karir, serta masa kerja.

Pada penelitian ini juga diperoleh gambaran komitmen organisasi berdasarkan area kerja, mayoritas perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal penelitian ini telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi dimanapun area kerja tempat mereka bekerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis statistik tambahan yaitu pada data kategorisasi skor pada masing-masing area kerja menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di koperasi memiliki taraf komitmen organisasi yang bergerak dari tinggi hingga sangat tinggi, sedangkan pada karyawan BUMD dan karyawan kedinasan memiliki taraf komitmen organisasi yang bergerak dari sedang hingga sangat tinggi. Fakta yang diperoleh berdasarkan data demografi dalam penelitian ini terkait waktu kerja karyawan menunjukkan bahwa pada setiap area kerja memiliki jumlah jam kerja yang tidak panjang yaitu rata-rata selama delapan jam per hari. Hal ini yang diasumsikan menstimulasi komitmen organisasi karyawan tetap terjaga rata-rata pada level tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, Hill, Hawkins, Ferris dan Weitzman (2001) menyatakan bahwa jam kerja yang panjang memiliki nilai yang kuat dan berkorelasi negatif terhadap *work-life balance*. Artinya apabila jam kerja karyawan semakin

panjang, maka *work-life balance* yang dirasakan karyawan semakin rendah.

Faktor pengalaman kerja juga dipandang sebagai kekuatan bersosialisasi utama dan karena itu merupakan pengaruh penting pada sejauh mana keterikatan psikologis terbentuk dengan organisasi. Komitmen akan lebih kuat bila karyawan memiliki pengalaman kerja yang menyenangkan, seperti sikap positif seseorang terhadap orang lain dalam kelompok. Faktor pengalaman kerja pada data demografi ditunjukkan dari lama bekerja pada jabatan saat ini (masa kerja), waktu bekerja, dan riwayat pekerjaan. Data demografi mengungkapkan kategorisasi lama bekerja (masa kerja) pada jabatan saat ini menunjukkan mayoritas perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal dalam penelitian ini adalah selama 0-10 tahun, namun kategorisasi-kategorisasi pada faktor pengalaman kerja ini tidak dianalisis lebih lanjut. Penelitian yang dilakukan oleh Hadiyani, Karmiyati, dan Ingarianti (2013) menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. Semakin lama masa kerja, maka komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin kuat. Begitu sebaliknya semakin pendek masa kerja, maka komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin lemah.

Terkait waktu bekerja, mayoritas perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal dalam penelitian ini memiliki waktu bekerja selama delapan jam. Sejalan dengan hasil tersebut, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja di sektor formal dapat bekerja empat puluh jam seminggu selama enam hari atau empat puluh jam seminggu selama lima hari. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini tidak mengalami jam kerja yang panjang. Pada data demografi kategorisasi riwayat pekerjaan juga mengungkapkan bahwa mayoritas responden penelitian tidak pernah pindah kerja. Hal ini menunjukkan gambaran bahwa responden penelitian ini memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Selain faktor-faktor tersebut, Idris (2010) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *job enrichment*, dimana kebebasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mengevaluasi hasil kerjanya akan mendorong karyawan memiliki kepedulian dengan organisasi. Pekerjaan yang menarik juga merupakan pendorong bagi karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan yang terpenting adalah karyawan merasa memiliki dan bangga dengan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang dan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. *Work-life balance* dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kekuatan hubungan yang lemah, namun hubungan ini ditenggarai sebagai hubungan yang fungsional. Artinya semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila *work-life balance* yang dirasakan rendah, maka komitmen organisasi akan rendah. Sumbangan efektif yang dapat diberikan oleh variabel *work-life balance* terhadap variabel komitmen organisasi adalah

sebesar 7,1 persen.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu bagi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal dapat mempertimbangkan area kerja Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dalam memilih tempat bekerja. Hal tersebut dikarenakan mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja pada area kerja Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan menunjukkan hasil *work-life balance* serta komitmen organisasi yang tinggi. Bagi pihak perusahaan diharapkan juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi karena *work-life balance* memiliki sumbangan hanya 7,1 persen terhadap komitmen organisasi.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah ketika melakukan pengambilan data yang melibatkan organisasi atau perusahaan, sebaiknya peneliti mendampingi saat pengisian kuesioner untuk mencegah kuesioner yang hilang dan kuesioner yang tidak bisa dianalisis. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas sektor formal untuk dijadikan sampel penelitian mengingat sampel penelitian ini hanya menggunakan tiga sektor formal, yaitu BUMD, koperasi, dan kedinasan, sedangkan penelitian ini belum mencakup keseluruhan sektor formal seperti BUMN dan BUMS. Selain itu, peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal diharapkan untuk menggali *work-life balance* secara komprehensif serta mempertimbangkan faktor lain atau menambah jumlah variabel bebas penelitian yang mungkin memengaruhi komitmen organisasi. Hal ini dapat dilakukan untuk memperkaya literatur mengenai komitmen organisasi dan guna mendapatkan hasil yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, M. (2006). *Work-life balance a practical guide for teachers*. London: David Fulton Publishers.
- Astiti, T. I. (2008). Perempuan dalam politik. In P. S. Wanita, N. Arjani, & I. Sudantra (Eds.), *Kembang rampai perempuan Bali* (pp. 67-80). Denpasar: Pusat Studi Wanita (PSW) Unud Bekerjasama dengan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Anak (BP3A) Provinsi Bali.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.(2016). Keadaan tenaga kerja provinsi Bali Agustus 2016. Berita resmi Statistik BPS Provinsi Bali, p. No. 60/11/51/Th. V.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). *Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung*. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- Choundhary, A. K., & Shrivastava, M. (2015). *Work life balance and organization: A conceptual review*. *International Journal of Behavioral Social and Movement Sciences*, 4(3), 58-75
- Dewi, C. K. (2016). *Peran perempuan hindu: Antara reproduksi dan aktualisasi diri*. In *Perempuan & kesuburan* (pp. 3-13). Denpasar: Pustaka Ekspresi.
- Dewi, M. K. (2011). *Analisis faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi komitmen organisasi pada wanita karir berkeluarga*. Naskah Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Djajendra. (2013). *Work-life balance menciptakan etos kerja yang unggul*. Dipetik Februari 10, 2018, dari kompasiana: <https://www.kompasiana.com/djajendra.com/>

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

work-life-balance-menciptakan-etos-kerja-yang-unggul_5528b238f17e61b3798b4
56f.

- Fisher, G.G. (2001). *Work/life balance: a construct development study*. ProQuest Dissertations and These.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Gladding, S. T. (2012). *Konseling profesi yang menyeluruh*, edisi keenam. Jakarta: PT Indeks.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hadiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2013). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *Jurnal Online Psikologi*, 1(1), 157-175.
- Handayani, W. (2008). Dampak komitmen organisasi, self efficacy terhadap konflik peran dan kinerja karyawan PT. HM Samporna, Tbk di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 69-78.
- Haryanto, T., & Sriwidodo, U. (2009). Pengaruh karakteristik personal, karakteristik kerja, dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 3(1), 17-24.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance [electronic version]. *Family Relations*, 50(1), 49-54.
- Himpis.(2010). *Kode etik Psikologi Indonesia*. Jakarta: Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia.
- Idris, A. (2010). Pengaruh insentif non finansial (job enrichment, employee recognition) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Market*, 15, 1-8.
- Januardha, J., & Nurwidawati, D. (2014). Perbedaan komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X". *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 5(1), 38-44.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). *Work-life balance: A psychological perspective*. USA: Psychology Press.
- Kristianto, F. (2016). Pengangguran di Bali pada februari 2016 membludak, ini pemicunya. Dipetik Juni 8, 2017, dari <http://finansial.bisnis.com/read/20160504/9/544686/pengangguran-di-bali-pada-februari-2016-membludak-ini-pemicunya>.
- Laela, C. R. (2015). Pengaruh relation-oriented leadership behavior terhadap work-life balance pada wanita pekerja. Naskah Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Malahayati. (2010). *I'm the boss*. Yogyakarta: Jogja Bangkit Publisher.
- Matsumoto, D. (2008). *Pengantar psikologi lintas budaya*. Yogyakarta: PustakaBelajar.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absteism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). *Hubungan Antara Work/Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan*. Naskah Publikasi. UI Publication.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development (perkembangan manusia) edisi 10 buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economic*, 3(2), 1-17.
- Rini, K. G. (2017). Permasalahan yang dialami oleh perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal: Sebuah preliminary study. Tidak dipublikasikan.
- Rizkiana, D. (2015). *Hubungan antara work life balance dengan komitmen organisasi*. Naskah Publikasi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT INDEKS.
- Sariningtyas, E. R., & Sulistiyani. (2016). Analisis karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 55-72.
- Sasmitha, D. V. (2016). Pengaruh keseimbangan pekerjaan-kehidupan terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi pada dosen di perguruan tinggi. Tesis. Universitas Indonesia Library.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunasri, A. A. (2003). *Konflik peran wanita bekerja, di desa Pemecutan Kaja Kota Denpasar: perspektif kajian budaya*. Tesis (Tidak dipublikasikan). Program Kajian Budaya Universitas Udayana, Denpasar.
- Surpha, I. W. (2002). *Seputar desa pekraman desa adat Bali*. Denpasar: Pustaka Bali Post.
- Suyadnya, I. (2009). Balinese women and identities: Are they trapped in traditions, globalization or both?. *Journal Unair*, 95-104.
- Swarjana, I. K. (2016). *Statistik kesehatan*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Talita. (2010). Dampak positif dan negatif wanita karir. Dipetik Februari 10, 2018, dari https://www.kompasiana.com/berthathalita/dampak-positif-dan-negatif-wanita-karir_55001d3d8133119f19fa720c.
- Tjaja, R. P. (2000). Wanita bekerja dan implikasi sosial. Dipetik Oktober 20, 2018, dari Kementerian PPN/Bappenas: <https://www.bappenas.go.id/id/data-dan-informasi-utama/makalah/artikel-majalah-perencanaan/edisi-20tahun-20000/wanita-bekerja-dan-implikasi-sosial---oleh-ratna-ptjaja/>.
- Triputraajaya, A. I. (2011). Preferensi pekerja dalam memilih pekerjaan sektor formal. *ILTEK*, 6(12), 879.
- Webber, M., Sarris, A., & Bessell, M. (2010). Organisational culture and the use of work-life balance initiatives: influence on work attitudes and work-life conflict. *The Australia and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 3(1), 54-65.

LAMPIRAN

Tabel 1

Deskripsi Data Penelitian Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean Teoretis	Mean Empiris	Std. Deviasi Teoretis	Std. Deviasi Empiris	Sebaran Teoretis	Sebaran Empiris	Nilai t
<i>Work-Life Balance</i>	115	75	81.82	15	3.939	30-120	69-98	18.558 (p=0.000)
Komitmen Organisasi	115	75	93.90	15	8.360	30-120	80-116	24.239 (p=0.000)

Tabel 2

Kategorisasi Skor *Work-Life Balance*

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X \leq 52,5$	Sangat Rendah	0	0%
$52,5 < X \leq 67,5$	Rendah	0	0%
$67,5 < X \leq 82,5$	Sedang	71	61.7%
$82,5 < X \leq 97,5$	Tinggi	43	37.4%
$97,5 < X$	Sangat Tinggi	1	0.9%

Tabel 3

Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X \leq 52,5$	Sangat Rendah	0	0%
$52,5 < X \leq 67,5$	Rendah	0	0%
$67,5 < X \leq 82,5$	Sedang	5	4.3%
$82,5 < X \leq 97,5$	Tinggi	74	64.3%
$97,5 < X$	Sangat Tinggi	36	31.3%

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig (2-tailed)
<i>Work-Life Balance</i> & Komitmen Organisasi	1.086	0.189

Tabel 5

Hasil Uji Linieritas Variabel Penelitian

			F	Sig.
<i>Work-Life Balance</i> *Komitmen Organisasi	Between Group	Linearity	9.634	0,003
		Deviation from Linearity	1,638	0,063

Tabel 6

Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.267 ^a	.071	.063	8.091

Tabel 7

Hasil Signifikansi Uji Model Regresi

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	569.552	1	569.552	8.701	.004 ^b
Residual	7397.196	113	65.462		
Total	7966.748	114			

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Tabel 8
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	47.473	15.756		3.013	.003
WLB	.567	.192	.267	2.950	.004

Tabel 9
Kategori Skor Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Suami

Rentang Nilai	Kategori	Bekerja		Tidak Bekerja	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
$X \leq 52,5$	Sangat Rendah	0	0	0	0
$52,5 < X \leq 67,5$	Rendah	0	0	0	0
$67,5 < X \leq 82,5$	Sedang	5	4.8%	0	0
$82,5 < X \leq 97,5$	Tinggi	67	64.4%	7	63.6%
$97,5 < X$	Sangat Tinggi	32	30.8%	4	36.4%

Tabel 10
Kategori Skor Komitmen Organisasi Berdasarkan Jumlah Anak

Rentang Nilai	Kategori	Satu Anak		Dua Anak		Tiga Anak		Empat Anak	
		Jml	Pers	Jml	Pers	Jml	Pers	Jml	Per
$X \leq 52,5$	Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
$52,5 < X \leq 67,5$	Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
$67,5 < X \leq 82,5$	Sedang	0	0	5	7.6%	0	0	0	0
$82,5 < X \leq 97,5$	Tinggi	17	85.0%	40	60.6%	13	56.5%	4	66.7%
$97,5 < X$	Sangat Tinggi	3	15.0%	21	31.8%	10	43.5%	2	33.3%

Tabel 11
Kategori Skor Komitmen Organisasi Berdasarkan Jabatan Pada Organisasi Sosial

Rentang Nilai	Kategori	Pengurus		Anggota	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
$X \leq 52,5$	Sangat Rendah	0	0	0	0
$52,5 < X \leq 67,5$	Rendah	0	0	0	0
$67,5 < X \leq 82,5$	Sedang	0	0	5	4.8%
$82,5 < X \leq 97,5$	Tinggi	8	72.7%	66	63.5%
$97,5 < X$	Sangat Tinggi	3	27.3%	33	31.7%

Tabel 12
Kategori Skor Komitmen Organisasi Berdasarkan Area Kerja

Rentang Nilai	Kategori	BUMD		Koperasi		Kedinasan	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
$X \leq 52,5$	Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0
$52,5 < X \leq 67,5$	Rendah	0	0	0	0	0	0
$67,5 < X \leq 82,5$	Sedang	4	8.7%	0	0	1	3.4%
$82,5 < X \leq 97,5$	Tinggi	32	69.6%	29	72.5%	13	44.8%
$97,5 < X$	Sangat Tinggi	10	21.7%	11	27.5%	15	51.7%

No	Hipotesis	Hasil
1	Hipotesis Mayor Ada perbedaan keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan berkonsep THK ditinjau dari etos kerja.	Diterima
2	Hipotesis Minor	Ditolak
	a. Ada perbedaan keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan berkonsep THK.	
	b. Ada perbedaan etos kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan berkonsep THK.	Diterima
	c. Ada hubungan yang fungsional antara keterikatan kerja dan etos kerja.	Diterima