

**Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Loyalitas Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi di PT. Bank Mandiri Kanwil Cabang Bandung)**

Effect Of Worklife Balance On Job Loyalty Through Organizational Commitment As Intervening Variables  
(Case on PT. Bank Mandiri Kanwil Cabang Bandung)

<sup>1</sup>Rizky Mauluddani Martaperdana

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email : <sup>1</sup>Mauluddani@gmail.com*

**Abstract.** this research aims to know the level of stumpled balance, organizational commitment, and employee loyalty at PT. Bank Mandiri (Bandung Branch Area Office), and analyze how stumpled balance impact on loyalty through Organizational commitment as a variable Intervening at PT. Bank Mandiri (Bandung branch office). Sample withdrawal techniques are probability sampling is a random sampling of a proportional berstrata using the formula Slovin. The research was done using a descriptive and verification method with 76 respondents using the data collection techniques in the field and the study of the library. The results of this study concluded that: 1) the level of Worklife Balance in PT. Bank Mandiri employees belongs to good category. 2) level of commitment to the organization at PT. Bank Mandiri in Categorize good. 3) The level of work loyalty at PT. Bank Mandiri belongs to good category. 4) Worklife Balance has a significant positive influence on job loyalty. 5) Worklife Balance also has a significant positive effect on commitment. 6) Organizational commitments have a significant positive effect on loyalty to work. 7) Worklife Balance simultaneously affects job loyalty through organizational commitment conclusion of this research is the influence of Worklife Balance on job loyalty through organizational commitment

**Keywords:** *Worklife Balance, organizational commitment, job loyalty*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat worklife balance, Komitmen Organisasi, dan Loyalitas Karyawan di PT. Bank Mandiri (Kantor Wilayah Cabang Bandung), serta menganalisis bagaimana Pengaruh Worklife Balance terhadap Loyalitas melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Mandiri (Kantor Wilayah Cabang Bandung). teknik penarikan sampel adalah probability sampling adalah pengambilan sampel acak berstrata proporsional menggunakan rumus Slovin. Penelitian yang di lakukan menggunakan metode deskriptif dan verifikasi dengan 76 responden menggunakan teknik pengumpulan data di lapangan dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Tingkat Worklife Balance pada karyawan PT. Bank Mandiri termasuk kategori baik. 2) Tingkat Komitmen pada Organisasi di PT. Bank Mandiri di kategorikan Baik. 3) Tingkat Loyalitas kerja di PT. Bank Mandiri termasuk kategori baik. 4) Worklife Balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas kerja. 5) Worklife Balance itu juga memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen. 6) Komitmen organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap loyalitas untuk bekerja. 7) Worklife Balance secara simultan mempengaruhi Loyalitas Kerja melalui Komitmen Organisasi Kesimpulan dari penelitian ini ialah adanya pengaruh Worklife Balance terhadap Loyalitas Kerja melalui Komitmen Organisasi

**Kata Kunci:** *Worklife Balance, Komitmen Organisasi, Loyalitas, Kerja.*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek penggerak organisasi ataupun perusahaan bahkan sering di sebut asset paling utama yang dipunyai perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk tercapainya tujuan dibutuhkan

sumber daya manusia yang loyal di perusahaan dalam mengerjakan tugas-tugas dan membantu perusahaan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Upaya yang harus selalu di lakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat menciptakan

karyawan yang dapat bekerja sebaik mungkin dan loyal terhadap perusahaan, karyawan selain memiliki peran di dalam kehidupan kerja juga mempunyai peran di kehidupan pribadinya sehingga karyawan harus memiliki keseimbangan di antara kehidupan pribadinya dengan kehidupan pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting di dalam kehidupan seorang karyawan jika karyawan tidak dapat menyeimbangkan keduanya akan terjadi masalah yang akan mempengaruhi salah satu aspek tersebut dan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya dengan begitu perusahaan harus dapat mengelola karyawan agar dapat menyeimbangkan kedua aspek tersebut. Jika karyawan telah memiliki *worklife balance* (keseimbangan kehidupan kerja) akan memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan. Pt. Bank Mandiri yang berdiri sejak tahun 1998 ialah lembaga keuangan yang mengurus investasi dan jasa perbankan, dalam menjalankan kegiatannya di bantu oleh karyawan yang telah di rekrut dengan baik tetapi terdapat permasalahan dimana tiap tahunnya data turnover (keluar masuk nya karyawan) jumlah karyawan yang keluar setiap tahun semakin meningkat sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dikatakan kurang baik.

Dengan konteks yang telah dijelaskan, perumusan masalah dalam pencarian dilakukan sebagai berikut : “Pengaruh *worklife balance* terhadap loyalitas melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening”. Tujuan di dalam penelitian ini dapat di jabarkan sebagai berikut berikut.

1. Untuk dapat mengetahui tingkat *worklife balance* di PT. Bank Mandiri
2. Untuk dapat mengetahui tingkat

- komitmen di PT. Bank Mandiri.
3. Untuk dapat mengetahui tingkat loyalitas di PT. Bank Mandiri.
4. Untuk dapat mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap loyalitas di PT. Bank Mandiri.
5. Untuk dapat mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap komitmen di PT. Bank Mandiri
6. Untuk dapat mengetahui komitmen terhadap loyalitas di PT. Bank Mandiri
7. Untuk dapat mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap loyalitas melalui komitmen sebagai variabel intervening di PT. Bank Mandiri

## B. Landasan Teori

Menurut Delecta dalam Menurut Delecta dalam Hafid dan Arif (2017) *Worklife Balance* dapat di artikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya.

Menurut Greenhouse et al. dalam Purwati Dwi (2016) *worklife balance* yaitu, seberapa besar keseimbangan individu dalam kehidupan yang berbeda (kehidupan di luar pekerjaan dan pekerjaan) dan merasa puas terhadap peran kehidupan pribadi dan peran di pekerjaan yang terdiri dari tiga dimensi :

1. Keseimbangan waktu, mengukur keseimbangan waktu antara waktu yang diberikan kepada seseorang untuk kariernya pekerjaannya dan waktu yang diberikan kepada keluarga atau untuk aspek kehidupan selain karier.
2. Keseimbangan peran mengacu pada keterlibatan psikologis

yang seimbang dalam karier seseorang dan keluarga mereka. Seseorang dengan peran seimbang tidak akan mengalami konflik dan kebingungan di bidang ini.

3. Neraca kepuasan, ini adalah tingkat kepuasan yang dimiliki seseorang dengan karier dan keluarganya.

Robbins dalam Roby Sambung (2016) juga meandang keterlibatannya dalam organisasi tergantung pada sikap untuk bekerja karena, karena ia mencerminkan perasaan seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja, jika ia menyukainya, ia akan mencoba untuk terus bekerja di sana.

Menurut Sudiman dalam Heri kusworo (2016) mengartikan loyalitas kerja sebagai kemauan karyawan dengan semua kemampuan, keterampilan, pemikiran dan waktu untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan dan untuk menjaga rahasia perusahaan dan tidak mengambil tindakan yang merugikan bisnis selama orang tersebut masih seorang karyawan.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut hasil penelitian pengaruh worklife balance terhadap loyлитas melalui komitmen sebagai variabel intervening di uji memakai teknik analisis deskriptif dan verifikatif.

**Tabel 1** Koefisien Determinasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 <sup>a</sup>	,694	,377	3,248

a. Predictors: (Constant), KO, WLB

Sumber: diolah melalui IBM SPSS Statistics 25

Nilai R menunjukkan angka 0,727 atau 72,7%. Angka 0,727 mengindikasikan terdapat pengaruh

antara *worklife balance* terhadap loyalitas melalui komitmen sebagai variabel *intervening* adalah sebesar 72,7%. Nilai R Square menunjukkan angka 0,694 atau 69,4% pada. Artinya bahwa hanya 69,4 % variabel loyalitas dapat dipengaruhi oleh variabel *worklife balance* dan komitmen. sedangkan sisanya 47,7% dijelaskan oleh faktor di luar variabel *worklife balance* dan komitmen,

**Tabel 2** Uji Parsial Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Loyalitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,413	3,426		,996	,323
	WLB	,248	,059	,409	4,225	,000
	KO	,313	,084	,358	3,701	,000

a. Dependent Variable: LK

Sumber: diolah melalui IBM SPSS Statistics 25

Nilai uji-t variabel *worklife balance* didapat sebesar 4,225. Di dapat  $T_{hitung} > T_{tabel}$  terlihat  $4,225 > 1,665$ , dapat di tampilkan  $H_0$  tidak diterima dan  $H_a$  diterima. Dengan data tersebut *worklife balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas . Dapat di tunjukan indikator pada variabel *worklife balance* menjadi faktor yang signifikan terhadap loyalitas,

**Tabel 3** Uji Parsial Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Komitmen

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,301	4,053		3,529	,001
	WLB	,071	,083	,102	2,859	,393
	LK	,505	,137	,441	3,701	,000

a. Dependent Variable: KO

Sumber: diolah melalui IBM SPSS Statistics 25

Nilai uji-t variabel *worklife balance* didapat sebesar 2,859. Dengan demikian  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,859 > 1,665$ , dapat di tampilkan  $H_0$  tidak diterima dan  $H_a$  diterima. Dengan data tersebut *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen. Dapat di tunjukan

bahwa indikator pada *worklife balance* menjadi salah satu faktor yang signifikan terhadap Komitmen.

**Tabel 4** Uji Parsial Pengaruh Komitmen Terhadap Loyalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,413	3,426		,996	,323
	WLB	,248	,059	,409	4,225	,000
	KO	,313	,084	,358	3,701	,000

a. Dependent Variable: LK

Sumber: diolah melalui IBM SPSS Statistics 25

Nilai uji-t variabel komitmen didapat sebesar 3,701. Di dapat  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $3,701 > 1,665$ , dapat di tampilkan  $H_0$  tidak diterima dan  $H_a$  diterima. Dengan data tersebut komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas. Menunjukkan bahwa indikator pada Komitmen menjadi faktor yang signifikan terhadap Loyalitas.

**Tabel 5** Hasil Pengujian Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499,927	2	249,964	23,693	,000 <sup>b</sup>
	Residual	770,164	73	10,550		
	Total	1270,092	75			

a. Dependent Variable: LK

b. Predictors: (Constant), KO, WLB

Nilai uji F variabel *Worklife balance* dan komitmen didapat sebesar 23,693. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  karena  $23,693 > 3,1203$ . Dari uji Anova di atas, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 23,693 dengan nilai p (sig.) = 0,000. Karena nilai p (sig.) < 5%,  $H_0$  tidak diterima. Artinya, dengan tingkat kesalahan 5% dapat dinyatakan bahwa *worklife balance* dan komitmen berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap loyalitas. Hipotesis yang di ungkapkan bahwa *worklife balance* dan komitmen secara bersamaan memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap loyalitas dapat di benarkan.

#### D. Kesimpulan

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) seluruh variabel terkait memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif juga signifikan dari variabel *worklife balance* terhadap loyalitas melalui komitmen sebagai variabel *intervening*.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) di dapat  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak maka *worklife balance* dan komitmen berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap loyalitas. Hipotesis yang di ungkapkan dapat di buktikan.
3. PT. Bank Mandiri memiliki karyawan yang mempunyai *worklife balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang baik , komitmen yang baik juga loyalitas yang baik.

#### E. Saran

1. Karyawan PT.Bank Mandiri harus lebih dapat mengatur keseimbangan waktu di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya agar tidak terjadinya masalah yang dapat mempengaruhi salah satu aspek nya dan dapat memiliki kesimbangan antar kehidupan pribadi dan pekerjaannya.
2. Perusahaan harus memberikan beban pekerjaan yang sesuai yang dapat di kerjakan karyawan agar tidak mengganggu kehidupan pribadinya sehingga karyawan tidak memiliki masalah yang di bawa kedalam kehidupan pekerjaannya dan karyawan pun akan memiliki komitmen yang kuat jika dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan sehingga

memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- Hafid, Muhammad dan Arif Partono Prasetio. 2017. Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). SMART – Study & Management Research Vol XIV, No 3-2017.
- Kusworo, Heri. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo. Universitas Muhammadiyah Purworejo : Jawa Tengah. Skripsi.
- Purwati, Putrie Dwi. 2016. Pengaruh Kesimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Universitas Islam Negeri Maulana Maik Ibrahim : Malang. Skripsi.
- Sambung Roby. 2016 Dimensi Komitmen Organisasional : Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. Universitas Palang karaya : Kalimantan Tengah.