



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR KECAMATAN LIBURENG KABUPATEN BONE

Analysis of The Influence of Organizational Culture and Work Life Balance on Employee Performance through Organizational Commitment at the Libureng District Office, Bone Regency

Haeruddin¹, Muhlis Ruslan², Miah Said²

¹Biro Pemerintahan Kabupaten Bone

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: haeruddinaru01@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2022/Disetujui: 30 Desember 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, work life balance terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh budaya organisasi dan work life balance terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor kecamatan libureng kabupaten bone. Metode pengumpulan data melalui observasi, dokumen, penyebaran kuesioner, serta studi literatur dan teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil temuan empiris menemukan bahwa budaya organisasi, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji mediasi dengan sobel test maka ditemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi dan work life balance terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work life balance on organizational commitment and employee performance, analyze the effect of organizational commitment on employee performance, analyze the influence of organizational culture and work life balance on employee performance through organizational commitment at the Libureng District Office, Bone Regency. Data collection methods are through observation, documents, questionnaires, as well as literature studies and data analysis techniques using path analysis. The empirical findings found that organizational culture, work life balance had a positive and significant effect on organizational commitment and employee performance, organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, from the results of the mediation test with the Sobel test, it was found that organizational commitment can mediate the influence of organizational culture and work life balance on employee performance at the Libureng District office, Bone Regency.

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



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Memasuki era pasar bebas, aparatur negara harus mampu bersaing secara kompetitif guna memenuhi tuntutan publik agar pelayanan publik menjadi abdi masyarakat yang melayani rakyat dengan penuh

kesungguhan. Aparatur negara sebagai abdi negara merupakan sumber daya yang handal, saat ini dihadapkan pada tantangan kualitas layanan untuk senantiasa bersikap profesional dan unggul dalam setiap melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Usaha pencapaian tujuan organisasi pemerintah ini tidak terlepas dari sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting karena sumber daya manusia atau tenaga kerja memiliki peran yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi sehingga sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk mengubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau pegawai, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar mampu memberikan output optimal melalui kinerja yang dihasilkan.

Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan komitmen organisasi, di mana menurut Lubis dan Jaya (2019) bahwa komitmen organisasi juga sebagai sikap, yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penelitian mengenai komitmen organisasi seperti yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi di mana dalam penelitian ini ditentukan pada faktor budaya organisasi dan work life balance. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan

organisasi. Amalia dan Winarno (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.

Selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) bahwa dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi yakni apabila para pegawai di organisasi yang budayanya kuat akan lebih komitmen pada organisasi mereka dari pada pegawai di organisasi yang budayanya lemah. Organisasi dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan paktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen pegawai. Latib dkk (2016) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi adalah work life balance. Work life balance yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Mendis & Weerakkody (2017) bahwa Work-life balance adalah interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lain yang mencakup keluarga, komunitas, waktu luang, dan pengembangan pribadi. Work-life balance bukan hanya mengenai keluarga namun ini mengenai bekerja secara "smart" di mana pegawai harus memberikan apa yang dibutuhkan dalam hal pekerjaan dan juga keluarga tanpa membahayakan atau mengorbankan satu sama lain. Hal ini dapat mengurangi stres dan ketidakhadiran dalam suatu organisasi sehingga pegawai dapat bekerja dengan kinerja kerja yang tinggi. Penelitian Inna Nisawati Mardiani dan Alfin Widiyanto (2021) yang menemukan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin meningkat work-life balance seseorang maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Selain itu work life balance berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslichah (2017) bahwa work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang akan menghasilkan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya dan adanya rasa tanggung jawab yang penuh baik dalam pekerjaannya ataupun dalam kehidupan pribadinya. Semakin baik work life balance maka akan semakin memberikan komitmen kerja pada setiap pegawai. Penelitian Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2021) hasil temuan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

Objek penelitian ini adalah pada Kantor Kecamatan Libereng Kabupaten Bone, yang membawahi 2 kelurahan yakni Kelurahan Ceppaga dan Kelurahan Tana batue. Sebagai organisasi yang merupakan bagian dari komponen organisasi pemerintahan terendah yang lebih dekat kepada masyarakat dan mewakili pemerintahan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pegawai di Kecamatan Libereng Kabupaten Bone dituntut agar lebih berperan aktif dan harus mampu meningkatkan pelayanan yang

prima kepada masyarakat. Namun permasalahan yang terjadi bahwa kinerja pegawai belum optimal. Ketidakefektifannya kinerja pegawai dikarenakan kurangnya komitmen yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Selain itu masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja serta kurangnya keseimbangan pekerjaan pegawai antara pekerjaan di rumah dengan pekerjaan di luar rumah sehingga berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, work life balance terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh budaya organisasi dan work life balance terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor kecamatan libureng kabupaten bone.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data yang berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data yang diperoleh, dan hasil yang di dapat dari penelitian mengenai budaya organisasi, work life balance terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone yang dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret tahun 2022 yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian yang meliputi perizinan, pengumpulan data, analisis data, serta penulisan hasil penelitian.

c. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone yang berjumlah sebanyak 30 orang pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

d. Variabel Penelitian

Penelitian ini mengukur pengaruh budaya organisasi, work life balance terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, variabel antara, dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan work life balance. Adapun variabel antara

komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

e. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut: 1) Observasi, yakni metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yaitu pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone; 2) Kuisioner, di mana teknik pengolahan data kuisioner menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pertanyaan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu. Skala ini menggunakan lima angka penilaian yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Cukup Setuju; (4) Setuju; dan (5) Sangat Setuju, 3) Dokumentasi, di mana dalam penelitian ini teknik dokumentasi yang digunakan untuk mendapatkan data-data relevan yang telah didokumentasikan pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone, serta 4) Wawancara, di mana dalam penelitian ini teknik wawancara dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk memperoleh informasi atas kuisioner yang telah diisi.

f. Teknis Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur (path analysis), dilanjutkan dengan uji signifikansi yaitu uji t, dan uji f.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

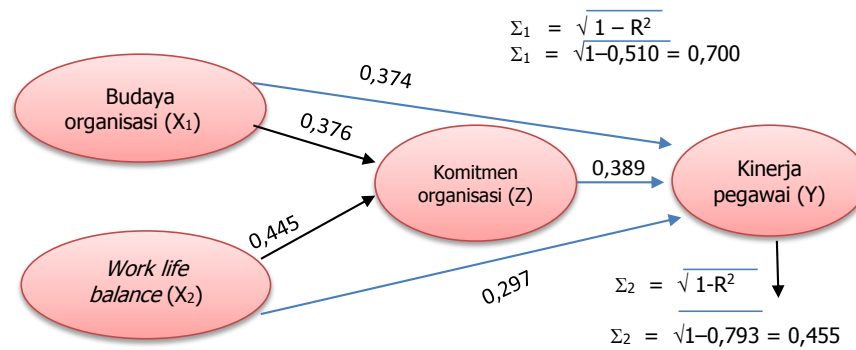
a. Hasil Penelitian

Analisis jalur (path analysis) adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung, yakni memberikan gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi dan work life balance terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Dengan kata lain analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan work life balance dengan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan menggunakan software SPSS versi 25 maka bisa ditampilkan melalui tabel berikut ini serta hasil uji jalur sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Koefisien Regresi (Sub Jalur 1 dan Jalur 2)

Model Summary					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,927	0,469		1.975	0,059
Budaya organisasi	0,342	0,143	0,376	2.398	0,024
Work life balance	0,403	0,142	0,445	2.839	0,008
R	= 0,714		Fhitung = 14,034		
R ²	= 0,510		Sign. = 0,000		
Adj. Rsquare = 0,473					
(Constant)	0,379	0,299		1.265	0,217
Budaya organisasi	0,324	0,094	0,374	3.455	0,002
Work life balance	0,256	0,096	0,297	2.655	0,013
Komitmen organisasi	0,370	0,115	0,389	3.221	0,003
R	= 0,902		Fhitung = 38,047		
R ²	= 0,814		Sign. = 0,000		
Adj. Rsquare = 0,793					



Sumber : Data diolah dari hasil SPSS. 2022

Gambar 1. Hasil Uji Jalur

Hasil uji jalur yang telah disajikan pada Gambar 1 maka dapat disajikan persamaan jalur dalam penelitian ini yaitu:

$$Z = 0,376X_1 + 0,445X_2$$

$$Y = 0,374X_1 + 0,297X_2 + 0,389Y_1$$

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini maka diperoleh koefisien jalur (Beta) = 0,376. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,376%. Berdasarkan hasil olahan data melalui pengujian parsial (uji t) maka diperoleh nilai sig = 0,024. Oleh karena nilai sig = 0,024 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone sudah berada pada kategori

cukup. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama inovatif memperhitungkan resiko dengan pernyataan pimpinan selalu mendorong untuk melaksanakan inovasi atau gagasan baru dan siap mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dipersepsikan cukup oleh pegawai. Alasannya karena dengan adanya inovasi atau ide-ide diharapkan dapat mengembangkan visi dan misi organisasi.

Kemudian dilihat dari pimpinan selalu menanamkan dalam diri setiap pegawai untuk memberi perhatian pada setiap pekerjaan secara detail/terperinci, dipersepsikan cukup oleh pegawai. Alasannya karena dengan adanya perhatian pegawai terhadap setiap pekerjaan maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Dilihat dari indikator berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, maka dipersepsikan cukup karena setiap pegawai akan selalu berpikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil kerja yang optimal.

Selanjutnya dilihat dari indikator berorientasi kepada semua kepentingan pegawai dipersepsikan cukup baik karena setiap pegawai selalu memberikan prioritas utama untuk kepentingan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kemudian dilihat dari indikator agresif dalam bekerja, dipersepsikan cukup

tinggi oleh pegawai karena setiap pegawai lebih mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Begitu pula dengan indikator mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, dipersepsikan cukup baik karena setiap sudah mampu mempertahankan hasil kerja pada setiap unit kerja.

Hasil pengolahan data regresi diperoleh temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan memberikan keterikatan kerja bagi setiap pegawai lebih tinggi. Apabila budaya organisasi kuat maka pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) bahwa salah satu kajian budaya organisasi yakni apabila para pegawai di organisasi yang budayanya kuat akan lebih komitmen pada organisasi mereka dari pada pegawai di organisasi yang budayanya lemah. Organisasi dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan paktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen pegawai. Penelitian yang peneliti lakukan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Latib dkk (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

c. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis mengenai pengolahan data regresi diperoleh nilai beta sebesar 0,445 yang berarti bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di mana dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan 1 point work life balance maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,445% sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik work life balance yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone maka dapat memberikan dampak terhadap komitmen organisasi. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $\text{sig} = 0,008$. Oleh karena nilai $\text{sign.} = 0,008 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa work life balance pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain bahwa work life balance dapat memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Kemudian dilihat dari nilai $R = 0,714$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dan work life balance terhadap komitmen organisasi. Sedangkan dilihat dari nilai $R\text{square} = 0,510$ yang berarti bahwa persentase sumbangan variasi pengaruh komitmen organisasi (variabel dependen) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan work life balance sedangkan sisanya sebesar 49% ($1 - 0,510 \times 100$) dapat dijelaskan oleh adanya faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Kemudian dilihat dari uji serempak (Fhitung) sebesar 14,03 dan nilai $\text{sign} = 0,000$, karena dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, berarti dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan work life balance

berpengaruh secara bersama-sama atau serempak terhadap komitmen organisasi pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada setiap pegawai maka diperoleh persepsi responden atas work life balance berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator time balance (keseimbangan waktu), dipersepsikan cukup. Alasannya karena setiap pegawai sudah bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi di mana waktu masuk kerja 08.00-16.00. Kemudian untuk indikator involvement balance (keseimbangan keterlibatan), dipersepsikan cukup baik. Alasannya karena setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap pekerjaan dan organisasi, begitu pula indikator satisfaction balance (keseimbangan kepuasan), dipersepsikan cukup baik. Alasannya karena setiap pegawai sudah merasa puas dengan apa yang sudah didapatkan selama ini dalam pekerjaan.

Hasil pengolahan data persamaan regresi diperoleh temuan bahwa work life balance mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik work life balance yakni adanya keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan maka akan semakin memberikan komitmen kerja pada setiap pegawai.

Teori Maslichah (2017) bahwa work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan akan menghasilkan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya dan adanya rasa tanggung jawab yang penuh baik dalam pekerjaannya ataupun dalam kehidupan pribadinya. Ini berarti semakin baik work life balance maka akan semakin memberikan komitmen kerja pada setiap pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2021) yang menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Begitu pula Alanis Putri Novari (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara work-life balance dengan komitmen organisasi.

d. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur yang diolah dengan SPSS versi 25 maka diperoleh nilai Beta = 0,374. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di mana setiap kenaikan 1 poin budaya organisasi dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,374 %. Selanjutnya dari hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $\text{sign} = 0,002$, karena nilai $\text{sign} = 0,002 < 0,05$, berarti dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan hasil secara empirik bahwa budaya organisasi telah memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

e. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil koefisien jalur (Beta) sebesar 0,297. Hal ini dapat dikatakan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di mana setiap kenaikan 1 poin work life balance dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,297%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik work life balance yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai sign = 0,013, karena dengan nilai sign = 0,013 < 0,05, berarti dapat dikatakan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di mana dapat diartikan bahwa work life balance memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Hasil penelitian mengenai pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone dipersepsikan cukup baik oleh pegawai di mana melalui pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan melalui proses penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone bahwa setiap pegawai sudah memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap setiap pekerjaan dan organisasi. Hal ini harus dipertahankan oleh setiap pegawai karena dengan adanya tanggung jawab yang tinggi maka akan memberikan hasil kerja yang optimal.

Sedangkan yang menjadi perhatian bagi kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone adalah pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi karena masih ada pegawai yang sering terlambat, masuk kantor dan pulang belum waktunya. Selain itu setiap pegawai merasa puas dengan apa yang sudah didapatkan selama ini dalam pekerjaan, harus diperhatikan oleh setiap pegawai bahwa apa yang sudah diperoleh dalam pekerjaan tidak menjadikan pegawai merasa puas dengan hasil kerjanya.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara empiris work life balance memberikan pengaruh bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik work life balance yakni keseimbangan dalam bekerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan.

Teori Weckstein (2018) Work-life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program work-life balance yang diterapkan dalam suatu organisasi diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada pegawai sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi. Work life balance yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai (Mendis & Weerakkody,

2017). Work-life balance bukan hanya mengenai keluarga namun ini mengenai bekerja secara “smart” di mana pegawai harus memberikan apa yang dibutuhkan dalam hal pekerjaan dan juga keluarga tanpa membahayakan atau mengorbankan satu sama lain. Penelitian Inna Nisawati Mardiani dan Alfin Widiyanto (2021) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin meningkat work-life balance seseorang maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

f. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya nilai koefisien beta (β) = 0,389. Hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di mana setiap kenaikan 1 poin komitmen organisasi dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,389%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai sign = 0,003, karena dengan nilai sign = 0,003 < 0,05, berarti dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di mana dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone

Selanjutnya dengan nilai R = 0,902, dapat diartikan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi, work life balance, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Sedangkan dilihat dari nilai Adjusted Rsquare = 0,793 yang berarti bahwa kemampuan persentase variasi variabel kinerja pegawai (variabel dependen) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu budaya organisasi, work life balance, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 20,7% ($1 - 0,793 \times 100$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerja. Kemudian berdasarkan hasil pengujian serempak (uji F) diperoleh nilai sign = 0,000, karena dengan nilai sign = 0,000 < 0,05 hal ini berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama atau serempak budaya organisasi, work life balance, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Penerapan komitmen organisasi khususnya dalam lingkup kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone sudah tergolong cukup baik. Alasannya karena dari persepsi pegawai yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner yakni pegawai merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir pada organisasi ini di mana pegawai menyadari bahwa organisasi ini memberikan kehidupan bagi pegawai dan keluarganya sehingga merasa terikat dengan organisasi. Kemudian persepsi

pegawai lainnya dengan sulitnya mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang. Begitu pula bahwa setiap pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi ini.

Hasil uji empiris mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai khususnya pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone di mana temuan penelitian ini memberikan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai dalam organisasi yakni melaksanakan pekerjaannya maka hasil kerja pegawai akan lebih dapat ditingkatkan khususnya pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Teori mengenai komitmen organisasi dengan kinerja pegawai yakni terkait dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sudaryo dkk (2018) bahwa masalah komitmen organisasional merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi bagi pegawai maka akan menjadi pendorong atau motivasi bagi pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

g. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Adapun hasil perhitungan sobel test dapat dilakukan dengan menggunakan kalkulator secara online yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.

Hasil Perhitungan Sobel test dengan Menggunakan Kalkulator secara Online

Test Name	Test statistic	P value
Sobel Test	2.07596	0.0379
Aroian Test	2.02162	0.04322

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 2 yakni hasil perhitungan sobel test dengan menggunakan kalkulator secara online maka diperoleh sobel statistik = 2,075 dan nilai p value = 0,037. Dengan nilai p value sebesar $0,037 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan indikasi bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh secara nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

Penerapan budaya organisasi khususnya dalam lingkup kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone, sudah tergolong baik. Alasannya karena dari persepsi pegawai yang diperoleh melalui hasil penyebaran

kuesioner yakni pegawai lebih mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi di mana pegawai telah menyadari bahwa kemajuan organisasi yang bekerja pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Kemudian dari skor jawaban responden yang terendah adalah setiap pegawai harus memberikan prioritas utama untuk kepentingan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan yang harus lebih ditingkatkan oleh setiap pegawai karena kepentingan organisasi harus menjadi prioritas utama bagi setiap pegawai untuk mencapai visi dan misi organisasi pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Hasil uji empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, di mana temuan penelitian ini memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang dianut oleh pegawai maka hasil kerja pegawai akan lebih dapat ditingkatkan khususnya pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Teori mengenai budaya organisasi dengan kinerja pegawai yakni terkait dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Winarno (2021) di mana hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.

Dalam uji mediasi pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di mana dengan adanya penerapan budaya organisasi yang baik melalui adanya inovasi atau gagasan baru, perhatian pada setiap pekerjaan secara detail/terperinci, menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang optimal, prioritas utama untuk kepentingan organisasi, mengutamakan kemajuan organisasi, serta pencapaian hasil kerja harus dipertahankan pada unit kerja yang mana akan dapat meningkatkan komitmen kerja dalam organisasi sehingga berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Penelitian ini telah sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maya Kharishma, Sri Lestari Prasiliwati, dan Eka Avianti Ayuningtyas (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

h. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Untuk dapat membuktikan apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai maka akan dilakukan hasil uji sobel test dengan menggunakan kalkulator sobel test secara online yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3.

Perhitungan Sobel Test dengan Kalkulator Sobel Secara Online

Calculate interactive Mediation Tests

Association between IV & mediator Coefficient (A)
0.445

Association between mediator & DV (B)
0.389

Standard error of A (S_A)
0.142

Standard error of B (S_B)
0.115

Calculate **Reset**

Test Name	Test statistic	P value
Sobel Test	2.29887	0.02151
Aroian Test	2.24664	0.02466

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2022

Tabel 3 yakni hasil perhitungan dengan menggunakan kalkulator sobel test secara online maka diperoleh sobel statistik sebesar 2,298 dan p value = 0,021. Dengan nilai p value = 0,021 > 0,05 berarti work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Pembahasan dalam penelitian yakni pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Hal ini sesuai dengan yang ditemukan oleh peneliti dengan menggunakan uji sobel test secara online maka dalam penelitian ini memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya work life balance yakni keseimbangan atau interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lain yang mencakup keluarga, komunitas, waktu luang, dan pengembangan pribadi maka akan membuat pegawai semakin berkomitmen terhadap pekerjaan dan pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Ryan Rene dan Sari Wahyuni (2018) serta Choirul Adam Ardiansyah dan Jun Surjanti (2020) di mana menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, work life

balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai.

Saran yang diberikan untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan, disarankan agar setiap pegawai harus memberikan prioritas utama untuk kepentingan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan selama ini

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. R., & Winarno, A. 2021. Pengaruh Worklife Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Pemerintah Kota Cimahi. *eProceedings of Management*, 8(1).
- Ardiansyah, C. A., dan Surjanti, J. 2020. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 4*, Hal. 1211-1221.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. 2021. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Kharisma, M., Prasiliwati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.
- Latib, L., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Lubis, M. J., & Jaya, I. 2019. Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori). Medan: Cv. Puskira Mitra Jaya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. 2021. Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. 2017. Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya*

- Journal of Human Resource Management, 12(1), 72-100.
- Novari, A. P. 2018. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. Bandung Jurnal Universitas Pajajaran.
- Rene, R., & Wahyuni, S. 2018. Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 16(1), 53-63.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi ke-tigabelas, Jilid satu, Salemba Jakarta, Empat.
- Sinambela, L. P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo A., Sofiati, N.A. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Weckstein, S. H. 2008. How To Practice The Art Of Life Balance. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.