

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. NUSAKA MITRAJAYA OPTIMA SIDOARJO

Bayu Anjar Krisna¹, Utama Wisnu Dyatmika, S.E., M.M.²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}
lcloudbay@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan dan kontribusi karyawan dalam bekerja yang terdapat dalam variabel *worklife balance*. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja, yang dimana pengalaman kerja didapat akan membuahkan komitmen dalam sebuah organisasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima sebanyak 50 karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel, serta pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis, menggunakan bantuan spss 24. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan setiap variabel mempengaruhi terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil t-hitung *worklife balance* sebesar 10.218 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil t-hitung pengalaman kerja sebesar 5.295 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. *Worklife balance* dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan simultan terhadap komitmen organisasi dengan hasil f-hitung 425.724 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : *Worklife Balance*, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

*The organization's commitment is influenced by the satisfaction and contribution of employees in work contained in the *worklife balance* variable. The organization's commitment is also influenced by work experience, where work experience is gained will result in a commitment in an organization. The population in this study is all employees of PT. Nusaka Mitrajaya Optima as many as 50 employees. This research sample uses saturated sampling that all populations are sampled, as well as data collection using questionnaires. The analysis used multiple linear regressions and hypothesis tests, using the help of spss 24. Based on hypothetical testing shows each variable affects the organization's commitment. With a t-calculate *worklife balance* of 10,218 and a cynic value of $0.000 > 0.05$. T-calculate work experience yield of 5,295 as well as a significant value of $0.000 > 0.05$. *Worklife balance* and work experience have a significant simultaneous impact on the organization's commitment with f-count results of 425,724 as well as a significant value of $0.000 > 0.05$.*

Keywords : *Worklife Balance*, Work Experience, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era perkembangan teknologi moderen seperti sekarang, persaingan bisnis semakin ketat sertasumber daya manusia tidak bisa terlepas dari ketatnya persaingan. SDM sebagai intensitas dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Dalam hal ini menjadikan karyawan terbaik berpotensi sebagai kunci dan ujung tombak dari berbagai strategi, inovasi yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan tersebut dapat tercapai bilamana kesediaan sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut untuk berkontribusi secara positif dan inovatif guna meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam memenuhi target dari perusahaan tidak hanya memperhatikan dari sisi keseimbangan kehidupan kerja. Namun pengalaman kerja karyawan juga dapat mempengaruhi dalam menjalani aktifitas dan pekerjaannya. Oleh karena itu komitmen organisasi merupakan hal yang patut dapat mendapatkan perhatian penting dalam perusahaan. Karena Setiap organisasi mempunyai permasalahan tersendiri yang dimana organisasi itu harus bisa mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja dengan tuntutan yang telah disepakati. Permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan ketika seorang karyawan kurang mempunyai komitmen organisasi dalam perusahaan yaitu dengan adanya beberapa karyawannya tidak tepat waktu dalam bekerja, membolos kerja serta tidak jujur dan adil dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian maka komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan pada karyawan. Karena saat karyawan mencintai pekerjaannya akan merasa nyaman dalam lingkungan kerja tersebut dan tidak merasa terbebani dalam pekerjaannya.

Objek yang menjadi penelitian adalah PT. Nusaka Mitrajaya Optima. PT. Nusaka Mitrajaya Optima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang efisiensi dan konversi energi, yang mencakup efisiensi energy seperti HVAC (*Heating, Ventilating, and Air Conditioning*), mechanical dan electrical engineering, WTP/STP, hydrant, plumbing, dan water solution. PT. Nusaka Mitrajaya Optima juga memberikan penawaran kontrak servis, yaitu sistem kerja sama antara PT. Nusaka Mitrajaya Optima dengan customer / pengguna jasa / pelanggan, dimana PT. Nusaka Mitrajaya Optima menjamin bahwa HVAC system, water treatment, security system, dan fire engine customer dalam keadaan normal sepanjang waktu dengan lama perjanjian kontrak minimal satu tahun

Pada perusahaan yang menuntut karyawan lebih terampil dan berkompeten dalam bidangnya untuk mengetahui karyawan yang memiliki kinerja baik dalam perusahaan, untuk itu dibutuhkan beberapa tahap, yaitu interview, merupakan faktor penting dalam penerimaan karyawan. Perusahaan terdapat masalah yang sering terjadi dimana karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau saat karyawan melakukan kesalahan yang membuat perusahaan mengalami kerugian.

TELAAH PUSTAKA

Landasan Teori

Worklife Balance

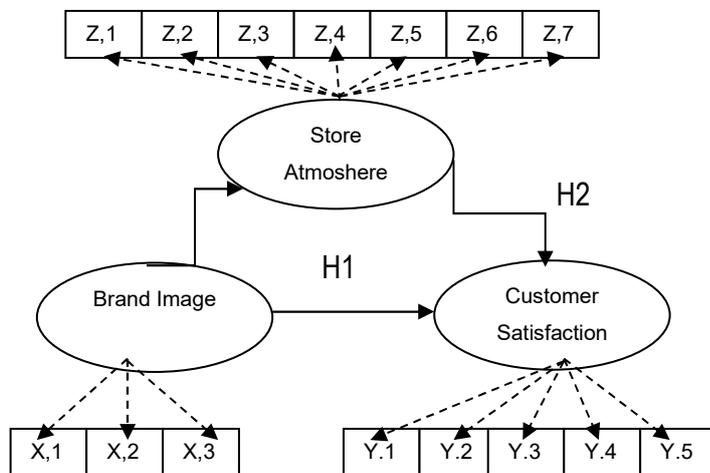
Kesimbangan kehidupan kerja adalah pencapaian keseimbangan dan kepuasan para karyawan di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai komitmen organisasi yang baik, semakin puas karyawan dalam bekerja dan hasil yang didapat maka karyawan akan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi para karyawan juga akan menambah nilai lebih kepada perusahaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan seberapa lama karyawan itu bekerja, seberapa banyak jenis pekerjaan yang telah karyawan itu kerjakan dan jabatan yang telah dilaluinya. Pengalaman kerja sangat penting bagi seorang karyawan agar selalu berkembang dan cakap dalam berkomunikasi, sebagai penunjang untuk bekerja serta digunakan untuk kenaikan jabatan. Ada 4 indikator menurut Foster dalam jurnal Virginia Maulidiah Septiani yaitu :

Komitmen Organisasi

Didefinisikan untuk seberapa loyal tingkat seorang karyawan dalam bekerja dengan visi misi yang ada dalam perusahaan. Pengalaman kerja merupakan hal yang utama dalam komitmen seorang karyawan di dalam sebuah organisasi, karakteristik pekerjaan juga menjadi pilihan bagi seorang karyawan bisa berkomitmen seperti, lingkungan kerja dan jabatan, adanya konflik, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, kerjasama yang baik antara bawahan dan atasan. Ada 3 indikator komitmen organisasi.



Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X : Brand Image sebagai variabel bebas
- Y : Customer Satisfaction sebagai variabel terikat
- Z : Store Atmosphere sebagai variabel mediasi

Hipotesis

Menurut rumusan masalah yang diuraikan, maka hipotesis tersebut adalah :

- H1 : Memiliki pengaruh signifikan dan positif *Brand Image* terhadap *Customer Satisfaction* melalui *Store Atmosphere* sebagai variabel *intervening* dalam menggunakan produk Lazizaa di Tulangan.
- H2 : Memiliki pengaruh signifikan dan positif *Brand Image* terhadap *Customer Satisfaction* dalam menggunakan pembelian di Lazizaa Tulangan.
- H3 : Memiliki pengaruh signifikan dan positif *Store Atmosphere* terhadap *Customer Satisfaction* dalam menggunakan produk Lazizaa di Tulangan.

METODE

Populasi dan Sampel penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Sugiyono (2018:126).

Populasi dalam penelitian ini akan dilakukan terhadap seluruh karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo berjumlah 50 karyawan.

Menurut Sugiono (2018:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang di pelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang di tentukan adalah semua dari jumlah populasi tersebut sebanyak 50 pegawai

HASIL

Uji Validitas

Uji validity ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari kuisioner. Hasil uji validity ini, menghasilkan bahwasanya seluruh pernyataan yang terkait variabel bebas di nyatakan valid, karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, dan nilai yang di hasilkan lebih besar dari 0,05 sehingga pengujian ini bisa di lanjutkan pada pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work life balance</i> (X ₁)	0,863	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,887	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,835	Reliabel

Berdasarkan dari hasil di atas pengujian reliabilitas tersebut kuisioner dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,6 begitupun sebaliknya jika nilai cronbach alpha < 0,6 maka kuisioner tidak reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77321211
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.047
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil pengujian tabel diatas, di lihat dari nilai signifikan sebesar 0,200 dan sebagai ketentuannya bilamana data itu digunakan untuk penelitian ini lebih besar dari 0.05 berarti data berdistribusi normal sehingga dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig
<i>Work Life balance</i> (X_1)	-.1215	.230
Pengalaman kerja (X_2)	.876	.368

Hasil yang diperoleh dari tabel diatas mendapat nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4
Autokorelasi

Durbin Watson	
2.035	

Nilai durbin watson dalam tabel tersebut sebesar 2.305 . maka hasil tersebut lebih besar dari dari DU 1.628 yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Berganda

Tabel 5
Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.117	.879

<i>Work life balance (X₁)</i>	.638	.062
Pengalaman kerja (X ₂)	.269	.051

pengujian snalisis regresi berganda, dapat menghasilkan persamaan yaitu:

$$Y = 117 + 0,638 X_1 + 0,269 X_2 + e$$

Berdasarkan dari persamaan diatas maka bisat dijabarkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,117
Nilai yang di hasilka sebesar 0,117 sehingga (X₁) dan (X₂) dianggap konstan, maka Komitmen Organisasi mendapatkan penilaian 0,117 Artinya untuk mendapatkan komitmen organisasi tanpa kedua variabel independen yaitu (X₁) dan (X₂) maka estimasi komitmen organisasi belum ada tanda – tanda perubahan yang berpengaruh.
- Nilai koefisien *variabel work lifebalance* (X₁) Koefisien regresi (b1) sebesar 0,638 yang berarti bahwa kompetensi dalam penilaian terhadap karyawan ada peningkatan sebesar satu satuan maka komitmen organisasi dapat meningkat 0,638 dengan anggapan variabel *work life balance* dianggap konstan.
- Nilai koefisien variabel pengalaman kerja (X₂) sebesar 0,429 Koefisien regresi (b2) sebesar 0,269 yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja(X₂) dalam penilaian karyawan terdapat peningkatan sebesar satu satuan maka komitmen organisasi dapat meningkat 0,429 dengan anggapan variabel pengalaman kerja dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikansi dari masing – masing variabel

secara parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstanta. Berdasarkan uji-t sesuai dengan hasil pengujian, dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Pengujian Hipotesis uji t

tabel 4.15

Hasil uji-t

Standardized Coefficients	T	Sig
(Constant)	.133	.895
<i>Work Life balance (X₁)</i>	10.218	.000
Pengalaman Kerja (X ₂)	5.295	.000

Dilihat dari tabel 4.13 dapat diperoleh t tabel 50 responden dan dapat diketahui bahwa :

1. Pada pengujian yang telah dilakukan, hasil dari t hitung sebesar 10,218 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya worklife balance memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi secara parsial, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis di terima.
2. Pada pengujian yang telah dilakukan, hasil dari t hitung sebesar 5,295 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi secara parsial, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis di terima.

Uji F

Tabel 4.16
Hasil uji-F

Model	F	Sig
Regression	425.724	.000 ^b

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan dari hasil tabel 4.14 diperoleh f-hitung sebesar 425.724 dengan signifikan 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$) Dari hasil tersebut menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* dan pengalaman kerja mempengaruhi secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis *worklife balance* mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung sebesar 10,218 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis di terima pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima.
2. Hasil pengujian hipotesis pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung sebesar 5,295 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis di terima pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima.
3. Hasil pengujian uji-f *worklife balance* dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan buktinilai F hitung sebesar 425,724 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan variabel *worklife balance* dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi PT. Nusaka Mitrajaya Optima.

Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini adalah semakin kuat *wokrlife balance* dan pengalaman kerja, maka akan semakin kuat dan meningkat pula Komitmen Organisasi bagi Karyawan PT Nusaka Mitrajaya Optima karena mampu untuk menjalankan dengan imbang ketiga sifat yang akan menjadikan sebuah kekuatan yang tidak bisa dikalahkan, jika karyawan PT Nusaka Mitrajaya Optima memiliki ketiga sifat tersebut maka akan jadi aset penting bagi perusahaan untuk jangka panjangnya. Serta akan menjaga Komitmen Organisasi bagi karyawan agar usaha terus meningkat dan berjalan dengan lancar dan akan membuat dampak yang positif bagi karyawan di PT Nusaka Mitrajaya Optima.

DAFTAR RUJUKAN

- Afriyan, Bram. 2017. "Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru". Jurnal Fekom Vol.4 No 1, Februari 2017.
- D, Salma. 2016. "Pengaruh konitmen organisasi motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada puskesmas di kabupaten Morowali". Jurnal katalogis Vol.4 Nomor 8 Agustus, 2016 halaman 73-84.
- Husein, 2019, *Metode Riset Manajemen Perusahaan langkah Cepat dan Tepat Menusun Tesis dan Disertai*, PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustaqim. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset
- Rene, Ryan., Sari wahyuni. 2018. "Pengaruh work-life terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta.. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol 16 (1) 2018.
- Ramadhani, Malika. 2013. Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yokyakarta: ANDI
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Virgina Maulidiah Septiani. 2015 "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara". Jurnal EMBA, Vol 3, No. 3 tahun 2015.