

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA, DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
PERAWAT RSUD GENERASI Y**

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION. AND SELF EFFICACY
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS GENERATION Y
HOSPITAL NURSE***

Reza Fazan Dihaq¹, Fatwa Tentama², Khoiruddin Bashori³

Universitas Ahmad Dahlan

Rezafazan6@gmail.com¹, ftentama@gmail.com², bkhoiruddin@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to determine whether work-life balance, job satisfaction, and self-efficacy have an effect on organizational commitment to generation y employees, either simultaneously or partially. The subjects in this study were the nursing staff of the XX Regional General Hospital(N=70) with the criteria that employees belonged to the age range of generation y. The research sample was 70 staff of the XX Regional General Hospital. Sample selection is done by purposive sampling technique. Data analysis using multiple regression test with the help of SPSS 25.0 for macOS. Based on the results of the analysis found that work-life balance, job satisfaction and self-efficacy have an influence on organizational commitment with a value ($p < 0.01$). Partially there is a significant positive effect on work-life balance on organizational commitment, there is a significant positive effect on job satisfaction on organizational commitment, and there is a very significant positive effect on self-efficacy on organizational commitment in generation y employees with a value of ($p < 0.01$ and $p < 0.05$). This finding is evidence that work-life balance, job satisfaction and self-efficacy which are external and internal factors are quite capable of increasing organizational commitment. Based on the explanation above, it can be concluded that work-life balance, job satisfaction and self-efficacy are important factors to increase organizational commitment to generation y employees.

Keywords: Generation Y, Job satisfaction, Organizational commitment, Self-efficacy, Work-life balance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi y, baik secara simultan maupun secara partial. Subjek dalam penelitian ini adalah staf perawat ruang inap Rumah Sakit Umum Daerah XX (N=70) dengan kriteria yaitu perawat yang masuk kedalam rentang umur pada generasi y. Sampel penelitian berjumlah 70 staf ruang inap Rumah Sakit Umum Daerah XX. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan uji regresi berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 for macOS. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *work-life balance*, kepuasan kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai ($p < 0,01$). Secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan pada *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh

positif yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan pada efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi Y dengan nilai ($p < 0,01$ dan $p < 0,05$). Temuan ini menjadi bukti bahwa *work-life balance*, kepuasan kerja dan efikasi diri yang menjadi faktor eksternal dan faktor internal cukup mampu dalam meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, kepuasan kerja dan efikasi diri merupakan faktor penting untuk meningkatkan komitmen organisasi pada perawat generasi Y.

Kata Kunci: Efikasi diri, Generasi Y, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, *Work-life balance*.

PENDAHULUAN

Kemajuan dari sebuah organisasi sangat terkait dengan keberadaan dan pengaruh dari sumber daya manusia (SDM) yang ada pada organisasi tersebut. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi serta potensi yang menjadi motor penggerak organisasi. Sumber Daya Manusia yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan menunjukkan sikap cinta dan loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang mana hal tersebut dibutuhkan untuk menunjang produktivitas sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Iqbal, Tufail dan Lodhi (2015) yang menjelaskan komitmen organisasi memiliki peran terhadap loyalitas karyawan.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi hendaknya diarahkan untuk membangun sikap kerja positif dalam diri karyawan. Salah satu sikap kerja positif yang sering diteliti adalah komitmen organisasional (Panggabean, 2004). Menurut Chelliah, Sundarapandian, dan Vinoth (2015), komitmen organisasi adalah sebuah konstruksi psikologis dari tanggung jawab seorang karyawan terhadap visi dan misi dari sebuah organisasi. Kemudian terdapat satu definisi populer dari komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991) yang berpendapat komitmen organisasi sebagai sebuah proses organik spontan yang berkembang melalui asosiasi seorang individu kepada organisasi.

Pada saat ini sejatinya perawat diharapkan dapat berkontribusi dan menggunakan keahliannya untuk kepentingan organisasi. Namun tidak sedikit organisasi yang melupakan komitmen yang ada pada perawat, sehingga dapat berdampak pada loyalitas perawat yang dapat berkurang khususnya pada perawat dari

generasi Y. Fenomena yang terjadi saat ini adalah banyak dari karyawan yang termasuk dalam generasi Y menginginkan jadwal kerja yang fleksibel, menuntut kreativitas, dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk memiliki dampak bagi perusahaan itu sendiri (Chandra, Hubeis, & Sukandar, 2017). Aziz, Rahman, Yusof dan Yunus (2018) menyatakan bahwa generasi yang lebih muda (generasi Y) memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah secara keseluruhan dibanding generasi yang lebih tua.

Komitmen organisasional tentunya bukanlah sesuatu hal yang begitu saja dimiliki oleh seseorang di dalam suatu organisasi, tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *work-life balance* (Memon & Satpathy, 2017). Menurut Pathak, Dubey, dan Singh (2019) *work-life balance* merupakan konsep yang memprioritaskan antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan gaya hidup (kesehatan, kesenangan, waktu luang, keluarga dan spiritual). Adiningtiyas dan Mardhatillah (2016) mengemukakan bahwa indikator seorang karyawan memiliki *work-life balance* yang baik adalah: mood semakin baik ditempat kerja karena kehidupan pribadi yang menyenangkan, dapat bekerja secara efektif di kantor, pekerjaan tidak terganggu karena kehidupan pribadi yang baik, dan mood lebih baik karena pekerjaan menyenangkan.

Selain *work-life balance*, terdapat satu faktor yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu kepuasan kerja. Kemudian Aziri (2011) dalam penelitiannya menyatakan kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan untuk mencapai prestasi dan keberhasilan yang dimiliki karyawan, serta adanya pemberian imbalan atas upaya yang telah karyawan lakukan. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2013) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu: (1) gaji, upah yang diterima bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi; (2) promosi, memiliki kesempatan untuk maju dalam organisasi; (3) supervisi, kemampuan *supervisor* untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral; (4) rekan kerja, memiliki rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana; (5) pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan dapat memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab; (6) tindakan suka rela, mau menolong rekan kerja tanpa mengharap imbalan apapun; (7) status, dilihat dari keterampilan, jumlah tanggung

jawab sosial yang dimiliki individu; (8) lingkungan sosial, karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya bila kondisi di sekitarnya juga bersih.

Selain itu ada variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu efikasi diri, menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan keyakinan individu pada kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan sejumlah tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut Bandura (1997) efikasi diri dalam diri individu dapat dilihat berdasarkan 3 hal yaitu: tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), luas bidang tugas (*generality*), dan tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan (*strength*).

Berdasarkan penjelasan di atas, komitmen organisasi sangatlah dibutuhkan oleh perawat dan hal ini perlu diperhatikan juga oleh perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi pada perawat generasi Y”. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji seberapa besar pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD generasi Y.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah staf perawat ruang inap Rumah Sakit Umum Daerah XX (N=70) dengan kriteria yaitu perawat yang masuk kedalam rentang umur pada generasi y. Sampel penelitian berjumlah 70 staf ruang inap Rumah Sakit Umum Daerah XX. Skala *work-life balance* dan kepuasan kerja menggunakan penskalaan model *semantic differential*, sedangkan skala efikasi diri dan komitmen organisasi menggunakan penskalaan model *likert* sebagai instrument utama dalam memperoleh data empirik. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *semantic differential* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, disusun dalam satu garis kontinum dengan pasangan kata dalam satu pernyataan. Kata yang favourable terletak di bagian kanan dan kata yang unfavourable terletak di bagian kiri dengan skor yang bergerak dari angka 1 sampai 5. Teknik *likert* merupakan skala yang berupa pernyataan favourable dan unfavourable, serta memiliki lima alternative pilihan jawaban. Analisis data menggunakan uji regresi berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 for macOS.

HASIL PENELITIAN

1. Deskriptif Data

Analisis deskriptif yang digunakan adalah data empirik dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai respon sampel penelitian terhadap variabel komitmen organisasi, *work-life balance*, kepuasan kerja dan efikasi diri yang diperoleh di lapangan. Skala dalam penelitian ini dikategorikan kedalam lima alternatif jawaban dimana skor bergerak dari 1 sampai 5. Pada analisis akan ditampilkan skor mean, skor maximum, skor minimum dan standar deviasi yang terbagi menjadi skor empiric dan skor hipotetik. Data tersebut akan digunakan untuk membuat kategorisasi pada setiap variabel. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. *Deskriptif Data Empirik*

Variabel	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Komitmen Organisasi	118	176	143,86	11,435	18	80	54	12
<i>Work-life Balance</i>	50	89	70,00	9,851	18	80	54	12
Kepuasan Kerja	57	85	72,27	7,112	17	85	51	11,33
Efikasi Diri	50	70	60,33	5,471	14	70	42	9,33

2. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan syarat yang wajib dipenuhi dalam melakukan analisis statistic parametric. Asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis parametric regresi berganda adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Berikut hasil uji analisis dari masing-masing asumsi tersebut:

a. Uji Normalitas

Uji asumsi ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel dalam penelitian normal atau tidak normal. Jika distribusi sebaran normal maka memiliki arti bahwa sampel penelitian tergolong dapat mewakili populasi yang ada. Sebaliknya jika distribusi sebaran tidak normal maka dapat diartikan bahwa sampel penelitian yang diambil tidak dapat mewakili populasi yang ada sehingga hasilnya tidak layak jika digeneralisasikan kepada populasi.

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan teknik Kolmogorov-Smirnov Test (KS-Z) dengan kriteria data normal apabila memiliki nilai $p > 0,05$. Hasil uji normalitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Skor KS-Z	Sig (p)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,070	0,200	Normal
Work-life Balance	0,072	0,200	Normal
Kepuasan Kerja	0,088	0,200	Normal
Efikasi Diri	0,071	0,200	Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, maka diketahui variabel komitmen organisasi memiliki nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$) sehingga variabel komitmen organisasi dapat dikatakan memiliki persebaran data yang normal. Variabel *work-life balance* memiliki nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$) sehingga variabel komitmen organisasi dapat dikatakan memiliki persebaran data yang normal. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$) sehingga variabel komitmen organisasi dapat dikatakan memiliki persebaran data yang normal. Variabel efikasi diri memiliki nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$) sehingga variabel komitmen organisasi dapat dikatakan memiliki persebaran data yang normal.

b. Uji Linearitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat garis linier yang menghubungkan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan adalah nilai (p) pada *linearity* yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) atau dengan nilai *defiation from linearity* yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Jika hal tersebut terpenuhi maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan tergantung dinyatakan linier. Berikut hasil uji linearitas masing-masing variabel:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linierity		Deviation from Linierity		Ket
	F	Sig(p)	F	Sig(p)	
Work-life Balance terhadap Komitmen Organisasi	23,005	0,000	0,834	0,687	Linier
Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	26,120	0,000	0,885	0,609	Linier
Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi	22,102	0,000	1,589	0,102	Linier

Hasil uji linearitas antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai p (*linearity*/) sebesar 0,000 dan nilai p (*defiation from linearity*) sebesar 0,687. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diindikasikan bahwa terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi yang linier.

Hasil uji linearitas antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai p (*linearity*/) sebesar 0,000 dan nilai p (*defiation from linearity*) sebesar 0,609. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diindikasikan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang linier.

Hasil uji linearitas antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai p (*linearity*/) sebesar 0,000 dan nilai p (*defiation from linearity*) sebesar 0,102. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diindikasikan bahwa terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi yang linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak kesamaan fungsi antara variabel bebas dengan variabel bebas lainnya, untuk dapat mengetahui terjadinya multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Kaidah yang dipakai untuk nilai *tolerance* adalah di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,657	1,522	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,670	1,494	Tidak terjadi multikolinieritas
Efikasi Diri	0,846	1,182	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan pada *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Mayor

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diperoleh nilai F 15,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi perawat generasi y. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi perawat generasi y. Nilai R² ketiga variabel bebas terhadap variabel tergantung sebesar 0,421, hal ini menunjukkan komitmen organisasi pada perawat generasi Y RSUD XX dipengaruhi oleh variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri sebesar 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Variabel	R	R Square	F	Sig(p)	Keterangan
<i>Work-life Balance, Kepuasan Kerja, Efikasi Diri * Komitmen Organisasi</i>	0,649	0,421	15,984	0,000 (p<0,001)	Sangat Signifikan

b. Hipotesis Minor

Hasil analisis korelasi parsial pada variabel *work-life balance* terhadap komitmen organisasi didapatkan nilai t sebesar 2,134 dengan taraf signifikansi sebesar 0,037. Hasil analisis korelasi parsial pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi didapatkan nilai t sebesar 2,645 dengan taraf signifikansi sebesar 0,010. Hasil analisis korelasi parsial pada variabel efikasi diri terhadap komitmen organisasi didapatkan nilai t sebesar 2,758 dengan taraf signifikansi sebesar 0,008. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan secara parsial variabel *work-life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, selanjutnya secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kemudian variabel efikasi diri memiliki hubungan positif dan sangat signifikan terhadap komitmen organisasi. Berikut ini tabel hasil analisis korelasi parsial:

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Variabel	T	Partial	Sig(p)	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> terhadap Komitmen Organisasi	2,017	0,254	0,037	Signifikan
Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	2,851	0,310	0,010	Signifikan
Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi	2,455	0,321	0,008	Sangat Signifikan

c. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap komitmen organisasi, digunakan rumus yaitu $SE = \text{Standardized Coefficients Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$. *Work-life balance* memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 12,75%, kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 16,18%, dan efikasi diri memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 13,21%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terbesar dibandingkan variabel *work-life balance* dan efikasi diri. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinan

Variabel	Beta	Zero Order	%	Sumbangan
<i>Work-life Balance</i>	0,247	0,516	100%	12,75%
Kepuasan Kerja	0,303	0,534	100%	16,18%
Efikasi Diri	0,281	0,470	100%	13,21%

DISKUSI

Hipotesis mayor pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi y. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan yang sangat signifikan pada *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi perawat generasi y.

Hipotesis minor pertama pada penelitian ini adalah cara mengontrol kepuasan kerja dan efikasi diri didapatkan pengaruh yang positif antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan diterima, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi yang menyatakan bahwa terdapat korelasi parsial pada *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Hal ini artinya ada hubungan positif yang signifikan pada *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan mengontrol kepuasan kerja dan efikasi diri.

Work-life balance menurut Singh dan Khanna (2011) adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada suatu sisi dan kehidupan (kebahagian, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. Memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan rasa ingin bertahan seorang karyawan generasi y ditempat bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Amin dan Rahmiati (2018) yang menyebutkan bahwa generasi y memiliki karakteristik untuk memimpin, membutuhkan tantangan untuk menghindari rasa bosan, sehingga lebih membutuhkan fleksibilitas dan *work-life balance*.

Indikator seorang karyawan memiliki *work-life balance* adalah kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaan dan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Adiningtiyas dan Mardhatillah (2016) yang

mengemukakan bahwa indikator seorang karyawan memiliki *work-life balance* yang baik adalah: mood semakin baik ditempat kerja karena kehidupan pribadi yang menyenangkan, dapat bekerja secara efektif di kantor, pekerjaan tidak terganggu karena kehidupan pribadi yang baik, dan mood lebih baik karena pekerjaan menyenangkan.

Batasan kerja mungkin sangat penting dalam manajemen pekerja yang terampil dan professional sehingga karyawan sebaiknya diberikan waktu luang untuk mengembangkan diri baik di dalam ataupun di luar perusahaan. Hal tersebut menimbulkan ketertarikan dari dalam diri seorang karyawan untuk lebih memiliki komitmen pada suatu instansi karena dirinya merasakan banyak mendapatkan benefit dengan berada di instansi tersebut, sehingga karyawan tersebut akan memilih untuk bertahan. hal ini didukung oleh hasil peneltian Berk dan Gundogmus (2018) yang menjelaskan peningkatan pada lingkungan kerja dalam konteks *work-life balance* akan meningkatkan komitmen organisasi, dan jika *work* dan *life* pada karyawan terjadi *unbalanced* maka akan mengarah kepada berkurangnya komitmen organisasi pada karyawan.

Kecocokan antara karyawan dengan perusahaan juga dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan. Keseimbangan tersebut sangat penting ketika perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik karena saat karyawan memiliki kepuasan dengan lingkungan kerja dan lingkungan pribadinya maka komitmen dan kesetiaan pada perusahaan akan lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Lugiani dan Yuniarsih (2019) yaitu semakin tinggi tingkat *work-life balance* juga akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah dengan mengontrol *work-life balance* dan efikasi diri didapatkan pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan diterima, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi yang menyatakan bahwa terdapat korelasi parsial pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini artinya ada hubungan positif yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan mengontrol *work-life balance* dan efikasi diri.

Kepuasan kerja menurut Luthans (2014) merupakan perasaan positif yang terbentuk dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, bagaimana persepsinya

mengenai pekerjaan tersebut, dan apa yang diperoleh dari pekerjaan tersebut sudah dianggap penting. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga, sebuah penjelasan logis bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dari komitmen organisasi.

Berbagai aspek kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2013) indikator kepuasan kerja adalah : (1) gaji, upah yang diterima bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi; (2) promosi, memiliki kesempatan untuk maju dalam organisasi; (3) supervisi, kemampuan *supervisor* untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral; (4) rekan kerja, memiliki rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana; (5) pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan dapat memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab; (6) tindakan suka rela, mau menolong rekan kerja tanpa mengharap imbalan apapun; (7) status, dilihat dari keterampilan, jumlah tanggung jawab sosial yang dimiliki individu; (8) lingkungan sosial, karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya bila kondisi di sekitarnya juga bersih.

Ketika karyawan memiliki pekerjaan yang memadai dan sesuai dengan *passion* (kegemaran) dapat meningkatkan ketertarikan dan akan menilai positif pekerjaannya, sehingga membuat karyawan lebih cenderung menunjukkan keterikatan secara emosional dalam jangka panjang terhadap organisasinya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Kord dan Tamini (2012) yang menjelaskan bahwa semakin karyawan merasa puas maka akan mengarah kepada meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Penghasilan yang didapat oleh setiap karyawan sudah pasti akan berbeda karena setiap orang memiliki keahlian yang berbeda-beda pula. Jadi karyawan yang mendapatkan benefit yang baik dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan atau instansinya.. Hal ini sesuai dengan pendapat Imam, Raza dan Ahmed (2014) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, dimana saat terjadi peningkatan

pada kepuasan kerja seorang karyawan maka komitmen organisasi karyawan tersebut juga akan meningkat.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah dengan mengontrol *work-life balance* dan kepuasan didapatkan pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan diterima, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi yang menyatakan bahwa terdapat korelasi parsial pada efikasi diri terhadap komitmen organisasi. Hal ini artinya ada hubungan positif yang signifikan pada efikasi diri terhadap komitmen organisasi dengan mengontrol *work-life balance* dan kepuasan kerja.

Efikasi diri menurut Safaria (2016) yaitu kemampuan individu dalam mengatasi berbagai situasi dan keyakinan global individu dalam kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan sebuah rencana aksi yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Keselarasan tugas yang didapatkan oleh karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh pada bagaimana karyawan memandang sebuah perusahaan dengan baik, sehingga ketika karyawan mendapat beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya dan merasa tidak tertekan dengan beban kerjanya maka akan meningkatkan keterikatannya serta dapat melihat sisi positif pada perusahaan tersebut yang membuatnya akan terus bertahan. Hal ini didukung oleh pendapat Yulan dan Bernarto (2017) bahwa salah satu penyebab individu tetap ingin bertahan adalah karena keyakinan dirinya bahwa ia masih mampu untuk mengerjakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan karena ada tanggung jawab yang harus dipenuhi.

Karyawan yang memiliki keyakinan dan kekuatan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan walaupun terdapat tekanan di dalam tugas akan memiliki keterikatan pada sebuah perusahaan yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Qomariah (2014) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari efikasi diri terhadap komitmen organisasi dan efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi seseorang.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Y. Hal ini dapat terjadi karena benefit-benefit yang diterima dari organisasi adalah hal yang dapat menumbuhkan komitmen

organisasi pada karyawan generasi Y, tidak hanya jumlah gaji namun diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri adalah salah satu indikator yang sangat dibutuhkan dan dicari oleh karyawan generasi Y. Pendapat ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek, menurut para staf ruang inap mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, diberikan pelatihan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya, dan ada *sharing knowledge* antara karyawan yang senior dan junior.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi yang sangat signifikan pada perawat generasi Y; (2) Terdapat pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi yang sangat signifikan pada perawat generasi Y; Terdapat pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi Y. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki perawat generasi Y maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki; dan terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan pada efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi Y. Semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki perawat generasi Y maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki.

Pada penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka diharapkan agar RSUD XX dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat dengan cara memberikan gaji yang sesuai dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri seperti pelatihan *softskill* dan *hardskill* agar terbentuknya komitmen organisasi dan kinerja perawat yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 327-333.
- Amin, G., & Rahmiati, F. (2018). Organizational Commitment Generasi X dan Y di Industri Manufaktur. *J-IKA*, 5(2).
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*.

- 3(4), 77-86.
- Aziz, K. A., Rahman, R. H. A., Yusof, H. M., & Yunus, W. M. A. W. M. (2018). A review on generational differences and work-related attitude. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 346-360.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The effect of work-life balance on organizational commitment of accountants. *Management*, 13(2), 137-159.
- Chandra, D. O., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2017). Kepuasan kerja generasi X dan generasi Y terhadap komitmen kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(1), 12-12.
- Chelliah, S., Sundarapandian, N., & Vinoth, B. (2015). A research on employees' organisational commitment in organisations: A case of SMEs in Malaysia. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(7), 10-18.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iqbal, A., Tufail, M. S., & Lodhi, R. N. (2015). Employee loyalty and organizational commitment in pakistani organizations. *Global journal of human resource management*, 3(1), 1-11.
- Kord, B., & Tamini, B. K. (2012). A cross-cultural study of job satisfaction and organizational commitment of bank employees of Iran and India. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(1), 605-609.
- Lugiani, T & Yuniarsih, T. (2019). The Influence of Work Life Balance on the Organizational Commitment of Female Employees. *Advances in Economics, Business, and Management Research*, 184-187.
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Memon, N. Z., & Satpathy, B. (2017). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Gender Study in the IT-BPM Sector of India. *Management and Labour Studies*, 42(4), 306-315.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Pathak, A. K., Dubey, P., & Singh, D. (2019). Work Life Balance & Job Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Computer Sciences and Engineering*, 7(3), 182-187.
- Qomariah, J. (2014). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 806-815.
- Safaria, T. (2016). Peran efikasi diri, pola asuh otoritatif, dan motivasi berprestasi terhadap kematangan karir. *Jurnal Psikologi*, 43(2), 154-166.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188-206.
- Yulan, Y., & Bernarto, I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 114-138.