

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (PT. Arima Anugerah Bersaudara)

Helmi Apriyaldi

Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Helmi Apriyaldi¹, Estu Mahanani²

Email: helmi.2114290052@upi-yai.ac.id
estu.mahanani@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi (PT. Arima Anugerah Bersaudara). Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik survei. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data menggunakan PLS (*Patriarchal Least Squares*) dengan program SmartPLS versi 4. Populasi penelitian sebesar 150 karyawan PT. Arima Anugerah Bersaudara. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi yang ditetapkan yaitu 5%, maka didapatkan sampel sebesar 109 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of quality work life, leadership style, and organizational support on organizational commitment (PT. Arima Anugerah Bersaudara). The study used a descriptive quantitative method with a survey technique. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used PLS (Patriarchal Least Squares) with the SmartPLS version 4 program. The study population was 150 employees of PT. Arima Anugerah Bersaudara. The sampling technique used the Slovin formula with a set precision level of 5%, so a sample of 109 respondents was obtained. The results of this study indicate that quality of work life has a positive effect on organizational commitment, leadership style has a positive effect on organizational commitment, and organizational support has a positive effect on organizational commitment.

Keywords : Quality Work Life, Leadership Style, Organizational Support, and Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan faktor utama yang mempengaruhi keterlibatan dan loyalitas karyawan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019: 92), keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres karyawan, yang berujung pada peningkatan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi karyawan. Menurut Sutrisno (2016: 135), pemimpin yang bijaksana dan mampu memahami kebutuhan karyawan akan lebih berhasil dalam membangun keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi.

Dukungan organisasi juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi komitmen karyawan. Menurut Siagian (2019: 45), dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, baik dalam bentuk fasilitas, pelatihan, maupun kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan karyawan, dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau bentuk loyalitas individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2019: 67), komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterlibatan dan kesetiaan individu terhadap organisasi. Sedangkan, Luthans (2016: 102) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasi dan mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Definisi ini mengacu pada aspek emosional dan rasional seorang individu dalam mempertahankan hubungannya dengan organisasi.

PT. Arima Anugerah Bersaudara, sebagai perusahaan konstruksi yang bergerak

dalam berbagai proyek berskala besar, menghadapi tantangan dalam mempertahankan komitmen organisasi karyawan. Tuntutan proyek yang ketat, jam kerja yang panjang, dan tekanan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan kerja karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat mengarah pada stres kerja, ketidakpuasan, dan bahkan tingkat turnover yang tinggi.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, PT. Arima Anugerah Bersaudara memiliki berbagai proyek pembangunan. Dengan fokus pada proyek infrastruktur, perusahaan ini mengandalkan tenaga kerja yang memiliki tingkat dedikasi dan komitmen tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan yang memotivasi, serta dukungan organisasi yang kuat agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Tabel 1 Pra Survei Keseimbangan Kehidupan Kerja (QWL)

No.	Keseimbangan Kehidupan Kerja (QWL)	SS %	S %	KS %	TS %	STS %
1	Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan kemampuan saya	13,3%	13,3%	43,3%	20%	10%
2	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	20%	23,3%	30%	16,7%	10%
3	Saya jarang merasa stres karena pekerjaan	16,7%	16,7%	40%	23,3%	3,3%
4	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif	20%	20%	30%	20%	10%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1, hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa kondisi Keseimbangan Kehidupan Kerja (QWL) karyawan masih kurang baik, ditunjukkan oleh tingginya persentase ketidaksetujuan pada empat pernyataan utama. Sebanyak 43,3% karyawan merasa beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan, 56,7% mengalami kesulitan menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja, 66,6% merasakan tingkat stres kerja yang tinggi, dan 60% merasa tidak mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.

Tabel 2 Pra Survei Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan	SS %	S %	KS %	TS %	STS %
1	Pemimpin saya mampu memotivasi dan menginspirasi saya	16,7%	16,7%	40%	16,7%	10%
2	Pemimpin saya memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja	23,3%	20%	33,3%	16,7%	6,7%
3	Pemimpin saya melakukan tindakan koreksi bila terjadi kesalahan dalam pekerjaan	26,7%	10%	23,3%	30%	10%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2, hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa kondisi gaya kepemimpinan di PT. Arima Anugerah Bersaudara masih menghadapi sejumlah permasalahan. Sebagian karyawan merasa pemimpin belum mampu memotivasi dan menginspirasi (66,7%), penghargaan atas hasil kerja belum optimal (56,7%), serta tindakan korektif terhadap kesalahan masih jarang dilakukan (63,3%). Hal ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam mendorong motivasi, pemberian apresiasi, dan keterlibatan karyawan.

Tabel 3 Pra Survei Dukungan Organisasi

No	Dukungan Organisasi	SS %	S %	KS %	TS %	STS %
1	Saya merasa pencapaian kerja saya diakui oleh organisasi	13,3%	30%	40%	13,3%	3,3%
2	Organisasi menyediakan tunjangan kesehatan dan fasilitas kesejahteraan	20%	33,3%	23,3%	20%	3,3%
3	Saya mendapatkan kesempatan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan	16,7%	16,7%	43,3%	13,3%	10%
4	Organisasi terbuka terhadap saran dan keluhan dari karyawan	16,7%	16,7%	40%	16,7%	10%
5	Hubungan antara saya, rekan kerja, dan atasan terasa harmonis	23,3%	23,3%	33,3%	16,7%	3,3%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3, hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa kondisi dukungan organisasi terhadap karyawan di PT. Arima Anugerah Bersaudara dinilai belum optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya pengakuan atas pencapaian kerja (56,6%), penyediaan tunjangan dan fasilitas kesejahteraan yang belum merata (46,6%), terbatasnya kesempatan pelatihan (66,6%), kurangnya keterbukaan terhadap saran dan keluhan (66,7%), serta persepsi negatif terhadap budaya organisasi (53,3%). Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal penghargaan, kesejahteraan, pengembangan, komunikasi internal, dan budaya kerja yang

inklusif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Tabel 4 Pra Survei Komitmen Organisasi

No	Komitmen Organisasi	SS %	S %	KS %	TS %	STS %
1	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini	13,3%	23,3%	33,3%	26,7%	3,3%
2	Saya merasa tidak ada pekerjaan alternatif yang lebih baik dari yang saya miliki sekarang	30%	23,3%	30%	13,3%	3,3%
3	Saya yakin bahwa tetap bekerja di organisasi ini adalah pilihan yang benar	16,7%	20%	30%	20%	13,3%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4, hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa kondisi komitmen karyawan terhadap organisasi masih tergolong lemah. Sebagian besar karyawan belum merasakan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi (63,3%), mempertimbangkan adanya pekerjaan alternatif yang lebih baik (46,6%), dan meragukan bahwa bertahan di organisasi adalah keputusan tepat (63,3%). Hal ini mencerminkan rendahnya loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan data pra survei yang telah dilakukan terhadap 30 karyawan, terlihat bahwa terdapat sejumlah persoalan yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, serta dukungan organisasi yang berdampak pada tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Melalui temuan awal ini, peneliti terdorong untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut dapat saling berkontribusi dalam memperkuat komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada PT. Arima Anugerah Bersaudara)”.

2. LANDASAN TEORI

Tinjauan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2019: 2) menjelaskan bahwa MSDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini menegaskan pentingnya peran MSDM sebagai bagian integral dari strategi organisasi dalam membentuk struktur tenaga kerja yang berdaya saing.

Fungsi MSDM secara umum dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Menurut Siagian (2019: 45), fungsi manajerial MSDM mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Menyusun strategi pengelolaan tenaga kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Menyusun struktur organisasi dan pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan kapasitas individu.

3. Pengarahan (*directing*)

Memberikan motivasi, arahan, dan kepemimpinan yang efektif kepada karyawan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan SDM untuk menjamin kesesuaian antara kinerja dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019: 24), tujuan MSDM adalah untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan guna menunjang keberhasilan organisasi. Efisiensi dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja dilakukan secara optimal, sedangkan efektivitas menunjukkan sejauh mana tenaga kerja dapat berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut Sembiring dalam (Mahanani et. al, 2022), pengelolaan sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, di antaranya:

1. Melakukan perencanaan tenaga kerja, maksudnya menetapkan syarat harus dimiliki oleh calon karyawan.
2. Rekrumen atau mencari karyawan baru, maksudnya untuk memperoleh calon SDM yang memiliki keahlian yang mumpuni.
3. Penempatan kerja, maksudnya penempatan sesuai keahlian.
4. Pengembangan sumber daya manusia, maksudnya meningkatkan skill tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi di mana individu dapat mengelola waktu dan energinya secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Rahmawati (2015: 67), keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya, termasuk keluarga, kesehatan, dan aspek sosial lainnya.

Sementara itu, menurut Setiawan (2017: 89), keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan bagaimana individu mampu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif sehingga keduanya tidak saling mengganggu. Keseimbangan ini berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas individu.

Aspek-Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Ananda (2019: 71), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai keseimbangan kehidupan kerja. Indikator-indikator ini dapat dikategorikan ke dalam beberapa dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi Kepuasan Kerja
 - 1) Kepuasan terhadap beban kerja
 - 2) Kepuasan terhadap waktu kerja
 - 3) Kepuasan terhadap lingkungan kerja
2. Dimensi Kualitas Hubungan Sosial
 - 1) Waktu yang cukup untuk keluarga dan teman
 - 2) Partisipasi dalam kegiatan sosial
 - 3) Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja
3. Dimensi Kesehatan Fisik dan Mental
 - 1) Tingkat stres yang rendah
 - 2) Kesehatan fisik yang baik
 - 3) Kemampuan mengelola tekanan kerja
4. Dimensi Produktivitas Kerja
 - 1) Efektivitas dalam menyelesaikan tugas
 - 2) Kemampuan menjaga fokus dan konsentrasi
 - 3) Kinerja yang konsisten

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019: 87), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan

mengkoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin dalam mengambil keputusan, berkomunikasi, serta memberikan motivasi kepada timnya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019: 112), gaya kepemimpinan merupakan suatu pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan organisasi atau kelompoknya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada situasi dan karakteristik individu yang dipimpin.

Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan

Menurut Bass dan Avolio (2019: 160), dimensi dan indikator gaya kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Dimensi Kepemimpinan Transformasional
 - 1) Karisma (Memotivasi dan menginspirasi bawahan)
 - 2) Stimulasi intelektual (Mendorong inovasi dan pemecahan masalah)
 - 3) Pertimbangan individual (Memperhatikan kebutuhan setiap anggota tim)
2. Dimensi Kepemimpinan Transaksional
 - 1) Penghargaan bersyarat (Memberikan penghargaan sesuai kinerja)
 - 2) Manajemen berdasarkan pengecualian (Melakukan intervensi jika terjadi kesalahan)
3. Dimensi Kepemimpinan Laissez-Faire
 - 1) Kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan
 - 2) Minimnya arahan kepada bawahan

Dukungan Organisasi

Menurut Sari (2019: 14), persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Sedangkan menurut Wijaya dan Yuniawan (2017: 15) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah keadaan di mana karyawan merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi terhadap kontribusi yang telah mereka berikan, sehingga organisasi berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Aspek-Aspek Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Putra dan Sriathi (2017: 15), dukungan organisasi dapat diukur melalui beberapa dimensi utama, yaitu:

1. Penghargaan terhadap Karyawan
 - 1) Pengakuan atas pencapaian kerja karyawan.
 - 2) Pemberian kompensasi dan insentif yang adil.
 - 3) Kesempatan promosi berdasarkan kinerja.
2. Perhatian terhadap Kesejahteraan Karyawan
 - 1) Penyediaan tunjangan kesehatan dan fasilitas kesejahteraan.
 - 2) Kebijakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
 - 3) Perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
3. Komitmen terhadap Pengembangan Karyawan
 - 1) Peluang pelatihan dan pengembangan keterampilan.
 - 2) Kesempatan pengembangan karier dan jenjang promosi.
 - 3) Bimbingan dan mentoring dari atasan atau senior.
4. Kepedulian terhadap Masukan Karyawan
 - 1) Keterbukaan organisasi terhadap saran dan keluhan karyawan.
 - 2) Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.
 - 3) Adanya komunikasi dua arah antara karyawan dan manajemen.
5. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung
 - 1) Fasilitas kerja yang nyaman dan aman.
 - 2) Budaya organisasi yang positif dan inklusif.
 - 3) Hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja dan atasan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau bentuk loyalitas individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2019: 67), komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi

mencerminkan tingkat keterlibatan dan kesetiaan individu terhadap organisasi.

Sedangkan, menurut Luthans (2016: 102) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasi dan mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Definisi ini mengacu pada aspek emosional dan rasional seorang individu dalam mempertahankan hubungannya dengan organisasi.

Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2017: 140), terdapat tiga dimensi utama dalam komitmen organisasi beserta indikatornya:

1. Komitmen Afektif
 - 1) Keterikatan emosional terhadap organisasi.
 - 2) Perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi.
 - 3) Keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi.
2. Komitmen Berkelaanjutan
 - 1) Kesadaran terhadap biaya atau konsekuensi jika meninggalkan organisasi.
 - 2) Tidak adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik.
 - 3) Pertimbangan rasional dalam mempertahankan pekerjaan.
3. Komitmen Normatif
 - 1) Rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi.
 - 2) Loyalitas terhadap nilai dan budaya organisasi.
 - 3) Keyakinan bahwa tetap bekerja di organisasi adalah tindakan yang benar.

3. METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2017: 15) metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat *positivisme* bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan cara survei. Survei akan dilakukan kepada sampel populasi yang menjadi objek penelitian. Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan PT. Arima Anugerah Bersaudara.

Metode survei merupakan penelitian yang menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil, namun data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dengan metode survei, peneliti dapat menemukan kejadian, relasi, distribusi, dan hubungan antar variabel, baik yang bersifat sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2017:11).

Sumber data yang digunakan yaitu data sekunder dan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Alat ukur atau *instrument* yang dipakai adalah skala *likert*, serta studi pustaka dan observasi. Pengujian variabel dan hipotesis dilakukan dengan menggunakan: (1) Uji *Outer Model* yaitu Uji *convergent validity*, Uji *discriminant validity* dan Uji *construct reliability*. (2) Uji *Inner Model* yaitu Uji *R-Square*, Uji *f-square*, Uji Hipotesis, dan Uji *Goodness of Fit*.

Populasi dan Sampel

Populasi yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arima Anugerah Bersaudara yang telah aktif bekerja hingga penelitian ini dibuat, sehingga jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah sekitar 150 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus perhitungan Slovin dalam Sugiyono (2017: 137), yaitu: $n = \frac{N}{1+N(e^2)}$

Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 150 karyawan dimasukkan ke dalam rumus di atas dengan tingkat presisi yang ditetapkan yaitu 5%. Jadi dijabarkan sebagai berikut:

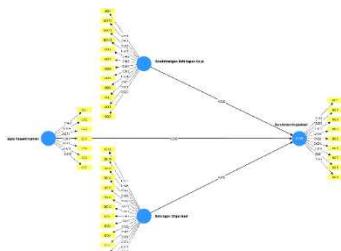
$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e^2)} \\ n &= \frac{150}{1+150(0,05^2)} \\ n &= \frac{150}{1+150(0,0025)} \\ n &= \frac{150}{1+0,375} \\ n &= \frac{150}{1,375} \\ n &= \frac{150}{1,375} \\ n &= 109 \text{ Responden} \end{aligned}$$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Outer Model

1) Uji Convergent Validity

Gambar 1 Hasil Pengolahan Data



Sumber: SmartPLS 4

Tabel 5 Outer Loading

	Dukungan Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi
DO1	0.927	0.233	0.242	0.641
DO10	0.933	0.233	0.242	0.640
DO11	0.955	0.233	0.242	0.641
DO12	0.931	0.233	0.242	0.641
DO13	0.956	0.233	0.242	0.640
DO14	0.928	0.233	0.242	0.640
DO15	0.932	0.233	0.242	0.640
DO2	0.913	0.233	0.242	0.640
DO3	0.947	0.233	0.242	0.640
DO4	0.948	0.233	0.242	0.640
DO5	0.942	0.233	0.242	0.640
DO6	0.933	0.233	0.242	0.640
DO7	0.941	0.233	0.242	0.640
DO8	0.944	0.233	0.242	0.640
DO9	0.945	0.233	0.242	0.640
GK1	0.862	0.825	0.242	0.640
GK2	0.875	0.825	0.242	0.640
GK3	0.891	0.825	0.242	0.640
GK4	0.891	0.825	0.242	0.640
GK5	0.901	0.825	0.242	0.640
GK6	0.898	0.825	0.242	0.640
GK7	0.948	0.825	0.242	0.640
GKK1	0.869	0.825	0.242	0.640
GKK2	0.875	0.825	0.242	0.640
GKK3	0.875	0.825	0.242	0.640
GKK4	0.875	0.825	0.242	0.640
GKK5	0.875	0.825	0.242	0.640
GKK6	0.875	0.825	0.242	0.640
GKK7	0.875	0.825	0.242	0.640
GKK8	0.875	0.825	0.242	0.640
KO1	0.919	0.277	0.242	0.640
KO2	0.950	0.277	0.242	0.640
KO3	0.921	0.277	0.242	0.640
KO4	0.934	0.277	0.242	0.640
KO5	0.922	0.277	0.242	0.640
KO6	0.924	0.277	0.242	0.640
KO7	0.917	0.277	0.242	0.640
KO8	0.944	0.277	0.242	0.640
KO9	0.937	0.277	0.242	0.640

Sumber: SmartPLS 4

Pada variabel keseimbangan kehidupan kerja nilai outer loading tertinggi nya pada pernyataan KKK3 yaitu “Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan kerja”. Pada variabel gaya kepemimpinan nilai outer loading tertinggi nya pada pernyataan GK3 yaitu “Pemimpin saya memperhatikan kebutuhan individu setiap anggota tim”. Pada variabel dukungan organisasi nilai outer Dengan indikator tertinggi nya pada pernyataan DO13 yaitu “Fasilitas kerja saya nyaman dan aman”. Pada variabel komitmen organisasi nilai outer Dengan indikator tertinggi nya pada pernyataan KO8 yaitu “Saya loyal terhadap nilai dan budaya organisasi”.

2) Uji Discriminant Validity

Tabel 6 Cross Loadings

	Dukungan Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi
DO1	0.929	0.242	0.641	0.735
DO10	0.942	0.213	0.473	0.641
DO11	0.953	0.213	0.473	0.640
DO12	0.941	0.220	0.480	0.641
DO13	0.956	0.218	0.578	0.794
DO14	0.926	0.218	0.563	0.746
DO15	0.939	0.232	0.630	0.767
DO2	0.947	0.221	0.659	0.711
DO8	0.927	0.235	0.503	0.590
DO9	0.929	0.235	0.503	0.590
DO10	0.929	0.280	0.511	0.652
DO7	0.931	0.280	0.583	0.741
DO11	0.931	0.280	0.583	0.741
DO9	0.935	0.282	0.554	0.734
GK1	0.256	0.825	0.458	0.595
GK2	0.256	0.825	0.458	0.595
GK3	0.256	0.897	0.458	0.595
GK4	0.181	0.913	0.364	0.440
GK5	0.256	0.897	0.458	0.595
GK6	0.258	0.931	0.388	0.502
GK7	0.258	0.931	0.388	0.502
GK8	0.258	0.930	0.388	0.502
GK9	0.258	0.930	0.388	0.502
KKK1	0.479	0.380	0.959	0.537
KKK2	0.594	0.376	0.903	0.679
KKK3	0.560	0.358	0.961	0.648
KKK4	0.522	0.416	0.906	0.691
KKK5	0.522	0.416	0.906	0.691
KKK6	0.527	0.452	0.984	0.793
KKK7	0.441	0.298	0.926	0.731
KKK8	0.441	0.298	0.926	0.731
KKK9	0.578	0.504	0.941	0.710
KKK10	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK11	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK12	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK13	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK14	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK15	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK16	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK17	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK18	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK19	0.578	0.504	0.938	0.710
KKK20	0.578	0.504	0.938	0.710
KO1	0.778	0.416	0.785	0.631
KO2	0.778	0.430	0.815	0.601
KO4	0.650	0.657	0.696	0.638
KO5	0.650	0.657	0.696	0.638
KO6	0.615	0.649	0.680	0.624
KO7	0.711	0.549	0.679	0.584
KO8	0.611	0.656	0.695	0.638
KO9	0.637	0.644	0.695	0.638

Sumber: SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 6, semua loading indicator terhadap konstruk > Cross loadings nya. Dari perolehan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa indicator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 7 Fornell-Lacker criterion

	Dukungan Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi
Dukungan Organisasi	0.883	0.277	0.544	
Gaya Kepemimpinan		0.602	0.454	0.958
Keseimbangan Kehidupan Kerja			0.753	
Komitmen Organisasi				0.745

Sumber: SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 7, dapat dikatakan sudah baik karena tiap variabelnya lebih besar daripada nilai korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya. Misal pada tabel nilai AVE dari dukungan organisasi adalah 0.883 maka akar AVE nya adalah 0.940. Nilai tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk lainnya, yaitu sebesar 0.277; 0.602 dan 0.753.

Tabel 8 HTMT

	Dukungan Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi
Dukungan Organisasi	0.757			
Gaya Kepemimpinan		0.599		
Keseimbangan Kehidupan Kerja			0.751	
Komitmen Organisasi				0.751

Sumber: SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 8, menunjukkan bahwa HTMT setiap variabel sudah baik karena < 0.9. Maka dapat dinyatakan bahwa semua

konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

3) Uji Construct Reliability

Tabel 9 Construct Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability ($\rho_{ho, \alpha}$)	Composite reliability ($\rho_{ho, \epsilon}$)	Average variance extracted (AVE)
Dukungan Organisasi	0.991	0.992	0.991	0.883
Gaya Kepemimpinan	0.980	0.986	0.983	0.892
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.983	0.986	0.984	0.877
Komitmen Organisasi	0.979	0.980	0.982	0.858

Sumber: SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 9, bahwa semua konstruk sudah reliabel karena nilai *composite reliability* maupun *Cronbach alpha* di atas 0.7 serta memiliki nilai *Average variance extracted* (AVE) lebih besar dari 0.5.

b. Uji Inner Model

1) R-Square

Tabel 10 R-Square

	R-square	R-square adjusted
Komitmen Organisasi	0.775	0.769

Sumber: SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 10, didapatkan nilai R 0.775. Dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* tersebut bersifat kuat karena berada diatas 0.50. Nilai R sebesar 0.769 menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi dipengaruhi sebesar 76.9% oleh keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Sedangkan sisanya 23.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

2) f-square

Tabel 11 f-square

	Dukungan Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi
Dukungan Organisasi				0.643
Gaya Kepemimpinan				0.330
Keseimbangan Kehidupan Kerja				0.250
Komitmen Organisasi				

Sumber: SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 11, bahwa nilai *f-square* dukungan organisasi adalah 0.643, maka kemampuan dukungan organisasi dalam

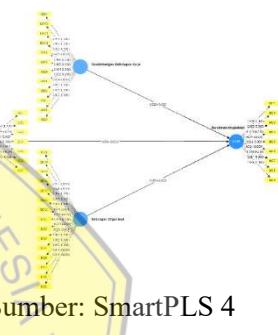
menjelaskan pengaruh variabel komitmen organisasi dikategorikan besar.

Nilai *f-square* gaya kepemimpinan adalah 0.330, maka kemampuan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan pengaruh variabel komitmen organisasi dikategorikan sedang.

Nilai *f-square* keseimbangan kehidupan kerja adalah 0.250, maka kemampuan keseimbangan kehidupan kerja menjelaskan pengaruh variabel komitmen organisasi dikategorikan sedang.

3) Uji Hipotesis

Gambar 2 Hasil Bootstrapping



Sumber: SmartPLS 4

Dalam pengujian hipotesis ini, kita akan mengevaluasi pentingnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan memeriksa nilai t statistik dan nilai *p-value*. Apabila nilai t-statistik memiliki nilai lebih dari 1.96 maka dikatakan signifikan dan *p-values* lebih kecil dari 0.05 menunjukkan terdapat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, maka hipotesis diterima.

Tabel 12 Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (STATTEST)	P values
Dukungan Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.476	0.487	0.097	4.919	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	0.306	0.302	0.114	2.671	0.008
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.320	0.303	0.116	2.759	0.006

Sumber: SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 4.6, menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Konstruk dukungan organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar $4.919 > 1.96$ dan *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini berarti

- dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi diterima.
2. Konstruk gaya kepemimpinan memiliki nilai t-statistik sebesar $2.671 > 1.96$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0.008 < 0.05$. hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi diterima.
 3. Konstruk keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar $2.759 > 1.96$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0.006 < 0.05$, hal ini berarti keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi diterima.

4) Goodness of Fit

Goodness of Fit (GOF) dapat dicari dengan cara:

$$GoF = \sqrt{Rata - Rata AVE \times R_{adjusted}}$$

Adapun kriteria untuk nilai 0.00 - 0.24 (kategori kecil), 0.25 - 0.37 (kategori sedang), 0.38 - 1 (kategori tinggi).

$$GoF = \sqrt{Rata - Rata AVE \times R_{adjusted}}$$

$$GoF = \sqrt{0.872 \times 0.769}$$

$$GoF = \sqrt{0.670568}$$

$$GoF = 0.818$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka diperoleh nilai Goodness of Fit (GoF) sebesar 0.818, yang menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya kecocokan model dalam penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang tinggi secara keseluruhan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian yang

menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $2.759 > 1.96$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0.006 < 0.05$, hal ini berarti keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya keseimbangan kehidupan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini berarti semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka akan meningkatkan timbulnya komitmen organisasi karyawan PT. Arima Anugerah Bersaudara.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $2.671 > 1.96$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0.008 < 0.05$. hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan timbulnya komitmen organisasi karyawan PT. Arima Anugerah Bersaudara.

3. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis kedua (H_3) dalam penelitian yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $4.919 > 1.96$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini berarti dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya dukungan organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini berarti semakin tinggi dukungan organisasi maka akan meningkatkan timbulnya komitmen organisasi karyawan PT. Arima Anugerah Bersaudara.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti terkait keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan komitmen organisasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $2.759 > 1.96$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0.006 < 0.05$. Dengan indikator tertinggi nya pada pernyataan KKK3 yaitu “Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan kerja”.
2. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $2.671 > 1.96$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0.008 < 0.05$. Dengan indikator tertinggi nya pada pernyataan GK3 yaitu “Pemimpin saya memperhatikan kebutuhan individu setiap anggota tim”.
3. Dukungan Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $4.919 > 1.96$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan indikator tertinggi nya pada pernyataan DO13 yaitu “Fasilitas kerja saya nyaman dan aman”.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R. (2019). *Manajemen Keseimbangan Kehidupan Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). *Transformational Leadership: Developing Leaders for Organizations*. New York: Routledge.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahanani, E., & dkk. (2022). *Pengantar Bisnis Suatu Konsep dan Strategi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, A., & Sriathi, A. (2017). Dampak Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1), 15-19.
- Rahmawati, S. (2015). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan*. Malang: Andi.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2017). Perceived Organizational Support: Review of Literature and Implications. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Sari, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, D. (2017). *Psikologi Kerja dan Kesejahteraan Individu*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Siagian, S. P. (2019). *Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, R., & Yuniawan, A. (2017). Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 15-22.