

## Organizational Commitment Reviewed from Work-Life Balance in Students Who Study While Working

### Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Work-Life Balance Pada Mahasiswa yang Kuliah Sambil Bekerja

Elfrida Magdalena<sup>1</sup>, Lania Muharsih<sup>2</sup>, Arif Rahman Hakim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Department of Psychology, Faculty of Psychology, Buana Perjuangan Karawang University, Indonesia

Email: <sup>1</sup> [ps19.elfridamagalena@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps19.elfridamagalena@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2</sup> [lania.muharsih@ubpkarawang.ac.id](mailto:lania.muharsih@ubpkarawang.ac.id), <sup>3</sup> [arif.hakim@ubpkarawang.ac.id](mailto:arif.hakim@ubpkarawang.ac.id)

Artikel Info	ABSTRACT				
<p><b>Riwayat Artikel:</b> Penyerahan 2023-10-24 Revisi 2023-11-06 Diterima 2023-12-07</p> <p><b>Keyword:</b> Organizational Commitment; Work-Life Balance; Students</p>	<p>Human potential that can be developed can increase productivity and employee performance. The amount of commitment to a company influences the success of an employee's performance. Some of the phenomena found in employees who study at Buana Perjuangan University, Karawang, are the difficulty of managing their schedule between study and work, physical fatigue, and having to hide their identity as a student at their place of work. This research examines how much influence work-life balance has on organizational commitment among Buana Perjuangan University Karawang students who study while working. Participants in this research were 319 students studying while working. The research instrument used was the organizational commitment scale consisting of 24 items as the dependent variable and the work-life balance scale consisting of 17 items as the independent variable. The sampling technique used was quota sampling. The data analysis technique in this research uses simple linear regression analysis with the help of the SPSS statistics 25 program. Based on the results of the hypothesis test, a significance value of 0.004 &lt; 0.05 is obtained, which means work-life balance has a positive influence on organizational commitment, with an R square value of 0.708, which means that the influence contributed by the work-life balance variable on organizational commitment is 70.8% and the remaining 29.2% is influenced by other variables. This means that there is a relationship between the work-life balance variable and organizational commitment. The higher the work-life balance, the higher the level of commitment to the organization.</p>				
	<table border="1"><thead><tr><th>ABSTRAK</th><th>Kata Kunci</th></tr></thead><tbody><tr><td>Potensi manusia yang dapat dikembangkan mampu meningkatkan hasil keproduktifan juga kinerja karyawan. Besar komitmen terhadap sebuah perusahaan mempengaruhi keberhasilan kinerja seorang karyawan. Beberapa fenomena yang terdapat pada karyawan yang kuliah di Universitas Buana Perjuangan Karawang yaitu sulitnya mengatur jadwal antara kuliah dan bekerja, kelelahan fisik, serta harus menyembunyikan identitasnya sebagai mahasiswa di tempatnya bekerja. Penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang kuliah sambil bekerja. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang kuliah sambil bekerja berjumlah 319 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala komitmen organisasi yang terdiri dari 24 aitem sebagai variabel dependen dan skala <i>work-life balance</i> yang terdiri dari 17 aitem sebagai variabel independen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>quota sampling</i>. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS statistic 25. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,004 &lt; 0,05 yang berarti <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, dengan nilai R square sebesar 0,708 yang berarti pengaruh yang disumbangkan variabel <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi sebesar 70,8% dan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Artinya terdapat hubungan antara variabel <i>work-life balance</i> dan komitmen organisasi. Semakin tinggi <i>work-life balance</i> maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi.</td><td>komitmen organisasi; <i>work-life balance</i>; Mahasiswa</td></tr></tbody></table>	ABSTRAK	Kata Kunci	Potensi manusia yang dapat dikembangkan mampu meningkatkan hasil keproduktifan juga kinerja karyawan. Besar komitmen terhadap sebuah perusahaan mempengaruhi keberhasilan kinerja seorang karyawan. Beberapa fenomena yang terdapat pada karyawan yang kuliah di Universitas Buana Perjuangan Karawang yaitu sulitnya mengatur jadwal antara kuliah dan bekerja, kelelahan fisik, serta harus menyembunyikan identitasnya sebagai mahasiswa di tempatnya bekerja. Penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang kuliah sambil bekerja. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang kuliah sambil bekerja berjumlah 319 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala komitmen organisasi yang terdiri dari 24 aitem sebagai variabel dependen dan skala <i>work-life balance</i> yang terdiri dari 17 aitem sebagai variabel independen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>quota sampling</i> . Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS statistic 25. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, dengan nilai R square sebesar 0,708 yang berarti pengaruh yang disumbangkan variabel <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi sebesar 70,8% dan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Artinya terdapat hubungan antara variabel <i>work-life balance</i> dan komitmen organisasi. Semakin tinggi <i>work-life balance</i> maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi.	komitmen organisasi; <i>work-life balance</i> ; Mahasiswa
ABSTRAK	Kata Kunci				
Potensi manusia yang dapat dikembangkan mampu meningkatkan hasil keproduktifan juga kinerja karyawan. Besar komitmen terhadap sebuah perusahaan mempengaruhi keberhasilan kinerja seorang karyawan. Beberapa fenomena yang terdapat pada karyawan yang kuliah di Universitas Buana Perjuangan Karawang yaitu sulitnya mengatur jadwal antara kuliah dan bekerja, kelelahan fisik, serta harus menyembunyikan identitasnya sebagai mahasiswa di tempatnya bekerja. Penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang kuliah sambil bekerja. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang kuliah sambil bekerja berjumlah 319 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala komitmen organisasi yang terdiri dari 24 aitem sebagai variabel dependen dan skala <i>work-life balance</i> yang terdiri dari 17 aitem sebagai variabel independen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>quota sampling</i> . Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS statistic 25. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, dengan nilai R square sebesar 0,708 yang berarti pengaruh yang disumbangkan variabel <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi sebesar 70,8% dan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Artinya terdapat hubungan antara variabel <i>work-life balance</i> dan komitmen organisasi. Semakin tinggi <i>work-life balance</i> maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi.	komitmen organisasi; <i>work-life balance</i> ; Mahasiswa				
<p><b>Korespondensi:</b></p> <p>Elfrida Magdalena Universitas Buana Perjuangan Karawang Email: <a href="mailto:ps19.elfridamagalena@mhs.ubpkarawang.ac.id">ps19.elfridamagalena@mhs.ubpkarawang.ac.id</a></p>	<p>Copyright © Elfrida Magdalena, Lania Muharsih &amp; Arif Rahman Hakim</p>				

## LATAR BELAKANG

Pendidikan tinggi merupakan salah satu dari program pendidikan formal yang diselesaikan setelah individu menyelesaikan tingkat menengah atas. Salah satu civitas akademika di perguruan tinggi adalah mahasiswa, yang menjadi subjek pembelajaran yang dibimbing oleh dosen. Berbeda dengan tuntutan di sekolah menengah atas, mahasiswa di perguruan tinggi harus berpikir lebih logis, lebih inovatif, dan dapat menghasilkan beberapa kreativitas. Mahasiswa berperan juga sebagai penyebab perubahan dengan tanggung jawab yang lebih besar untuk mengungkapkan ide dan pemikirannya sampai dapat mempengaruhi dan bermanfaat bagi masyarakat di masa depan. Dibutuhkan peran mahasiswa yang tidak hanya untuk memperdalam pengetahuan mereka, tetapi juga untuk berkontribusi pada pengembangan *hard* dan *soft skill* mereka (Alvani dkk., 2019). Pernyataan tersebut didukung oleh Widiasta dan Purnomo (Ma'ruf, 2021) sumber daya yang berkualitas akan sangat mempengaruhi suatu perusahaan ataupun organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.

Di antara sekian banyak mahasiswa yang tersebar di berbagai perguruan tinggi, terdapat banyak mahasiswa yang sedang belajar, namun juga bekerja di sebuah perusahaan. Mahasiswa yang berkonsentrasi pada paruh waktu harus membagi pekerjaan dan waktu belajar mereka dengan baik. Menurut Jacinta (dalam Suwarso, 2018) mahasiswa yang bekerja didasari oleh beberapa kebutuhan, pertama kysnaniebutuhan moneter, kebutuhan ini terkait dengan faktor keuangan, seperti upah, gaji dan pendapatan yang diperoleh. Kedua, kebutuhan sosial, kebutuhan ini agar dapat berhubungan dengan banyak individu untuk bertukar pikiran.

Menurut Robbin dan Judge, (2011) komitmen organisasi sebagai keadaan di mana karyawan mendukung perusahaan tertentu dan tujuannya yang kemudian berniat untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasi mengacu pada tingginya kemauan karyawan untuk berbagi dan berkorban untuk perusahaan. Pendapat ini dipertegas oleh (Insyani, 2019) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan aspek sosial yang signifikan yang dapat mensurvei pekerja yang umumnya akan bertahan sebagai individu dari organisasi. Komitmen organisasi adalah indentifikasi karyawan yang relatif solid dan kerja sama dalam asosiasi. Mencermati penjelasan di atas, sangat mungkin bahwa komitmen dalam suatu perusahaan adalah keinginan karyawan untuk mengikuti partisipasi mereka dan akan melakukan upaya yang solid untuk mencapai tujuan dan kualitas kerja yang lebih baik.

Menurut Hellriegel dkk. (Rama, 2017) komitmen organisasi adalah tingkat kontribusi pada karyawan dalam perusahaan dan memiliki cara hidup yang sama dengan organisasi tersebut. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar karyawan mengenali diri mereka sendiri dengan asosiasi dan perlu melanjutkan untuk mengambil bagian dalam kegiatan organisasi. Newstrom dan Davis, (2019) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan kepercayaan karyawan dalam berusaha dengan tulus dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

Menurut Allan dan Mayer (dalam Anggreni & Budiani, 2021) didapati tiga aspek yang ada pada komitmen organisasi yaitu; komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu hubungan pribadi yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencakup secara lugas dan efektif mengenali masalah-masalah yang ada dalam perusahaan. Komitmen berkelanjutan (*continue commitment*) adalah kerinduan yang tergerak oleh para karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan berdasarkan pertimbangan dan pemikiran yang berbeda. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah keinginan dari karyawan itu sendiri untuk tetap berada dalam suatu perusahaan mengingat suatu kebutuhan dan ketundukan serta kewajiban yang diembannya terhadap perusahaan tersebut.

Firnanda dan Budiani, (2019) mengungkapkan bahwa tingginya komitmen organisasi akan menunjukkan program kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Atrizka dkk., 2021) komitmen organisasi yang rendah akan berdampak buruk yaitu seperti, meningkatnya ketidakhadiran, keterlambatan kerja, pindah kerja, dan pemogokan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 Mei 2023 kepada 5 dari 11 mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang bekerja, diperoleh informasi bahwa kendala yang dihadapi yaitu, pertama mengatur jadwal kerja dan kuliah, yang kedua kelelahan fisik karena harus menghadapi tanggung jawab di perkuliahan dan pekerjaannya, dan yang ketiga karyawan yang menyembunyikan status sebagai mahasiswa dari perusahaan, maka dari itu dalam situasi seperti ini komitmen seorang mahasiswa sekaligus karyawan diuji. Rahmat dkk., (2022) mengungkapkan bahwa komitmen dari setiap individu sangat amat dibutuhkan untuk dapat mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi. Pendapat ini didukung oleh Steers dan Porter (dalam Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah bentuk kesetiaan pada perusahaan, yang ditandai dengan keinginan seorang karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan tersebut.

*Work-life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Rini & Indrawati, 2019) yang pada eksplorasinya menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Sehubungan dengan penelitian sebelumnya (Anggreni & Budiani, 2021; Berk & Gundogmus, 2018; Rene & Wahyuni, 2018) mengamati bahwa terdapat dampak positif pada *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Secara keseluruhan, *work-life balance* yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Hill dkk., (2001) mengungkapkan bahwa kemampuan beradaptasi ditempat kerja ditentukan untuk dapat menciptakan komitmen organisasi disetiap karyawan dan untuk dapat mencapai *work-life balance* dengan kehidupannya sendiri. Menurut Pathak dkk., (2019) *work-life balance* adalah gagasan yang berfokus pada pekerjaan (profesi dan aspirasi) dan pola hidup (kesejahteraan, kegembiraan, waktu luang, keluarga dan spiritual). *Work-life*

*balance* seringkali dikaitkan dengan keadaan yang baik dalam pekerjaan dan keluarga yang dapat menciptakan kesuksesan bagi seorang individu. Menurut (Akter dkk., 2019) *Work-life balance* terdiri dari mencapai kesamaan besar antara pekerjaan profesional dan tindakan individu yang dianggap penting bagi individu, misalnya menikmati hiburan, kegiatan wajib pribadi individu dan keluarga, dan kegiatan sosial lainnya. Menurut Weerakkod dan Mendis (menurut Ardiansyah & Surjanti, 2020) *work-life balance* merupakan rancangan kerja yang menjadikan mungkin untuk karyawan menggabungkan kewajiban pekerja di lingkungan kerja dengan kewajiban karyawan di luar lingkungan kerja.

*Work-life balance* masih belum menjadi perhatian bagi perusahaan tertentu. Menurut Lazar, Osolan dan Ratiu (Nurhasanah, 2021) seorang karyawan dengan *work-life balance* yang tinggi dapat membangun efisiensinya dalam bekerja, kemudian pada saat itu memiliki kewajiban yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan dari hasil fenomena ini, peneliti tertarik untuk mengangkat topik bagaimana *work-life balance* mempengaruhi komitmen organisasi pada mahasiswa yang sedang kuliah sambil bekerja.

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif berjenis survei. Penelitian digunakan untuk mengumpulkan data yang kemudian dianalisis secara statistik, hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

### Subjek Penelitian

Penelitian ini populasinya adalah mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang sedang kuliah sambil bekerja dari 11 prodi yang berbeda dengan jumlah keseluruhan 3439 mahasiswa di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Dalam mengambil jumlah sampel peneliti melihat dari tabel Isaac dan Michael yang tingkatan kesalahannya sebesar 5% sehingga didapatkan 319 mahasiswa yang terdiri dari 133 laki-laki dan 206 perempuan. Dengan jumlah masing-masing prodi yaitu; Akuntansi sebanyak 22 mahasiswa, Farmasi sebanyak 26 mahasiswa, Ilmu Hukum sebanyak 30 mahasiswa, Manajemen sebanyak 33 mahasiswa, PGSD sebanyak 30 mahasiswa, PPKN sebanyak 16 mahasiswa, Psikologi sebanyak 65 mahasiswa, Sistem Informasi sebanyak 14 mahasiswa, Teknik Industri sebanyak 30 mahasiswa, Teknik Informatika sebanyak 25 mahasiswa, Teknik Mesin sebanyak 28 mahasiswa.

Adapun teknik pengambilan sampel di dalam penelitian menggunakan sampling kuota (*nonprobability*). Sampel kuota digunakan untuk dapat menentukan pengambilan sampel dari populasi dengan karakteristik yang sudah ditentukan dan sampai jumlah yang diinginkan (Sugiyono, 2017).

### Metode Pengumpulan

Dalam penelitian terdapat 2 skala yang digunakan yaitu, skala komitmen organisasi dari Allan dan Mayer yang berjumlah 24 aitem sebagai variabel dependen dengan

koefisien reliabilitas 0,941 dan skala *work-life balance* dari Fisher, Bulger dan Smith yang berjumlah 17 aitem sebagai variabel independen dengan koefisien reliabilitas 0,957. Peneliti menyebar skala dengan *google forms* menggunakan skala likert yang memiliki 5 pilihan, (1) sangat tidak sesuai, (2) tidak sesuai, (3) cukup sesuai, (4) sesuai, (5) sangat sesuai.

### Tenik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan uji kategorisasi. Dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS statistic 25.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Karakteristik Responden

Tabel 1. 1 Uji Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	113	35,40%
	Wanita	206	64,60%
Usia	18-20 Tahun	47	14,70%
	21-30 Tahun	268	84,00%
	31-40 Tahun	4	1,30%
Prodi	Akuntansi	22	6,90%
	Farmasi	26	8,20%
	ilmu hukum	30	9,40%
	Managemen	33	10,30%
	PGSD	30	9,40%
	PPKN	16	5,00%
	Psikologi	64	20,10%
	sistem informasi	15	4,70%
	Teknik industri	31	9,70%
	Teknik informatika	25	7,80%
Lama Bekerja	Teknik mesin	27	8,50%
	Kurang dari 1 tahun	37	11,60%
	1-5 Tahun	271	85,00%
	5 tahun keatas	11	3,40%

Penelitian ini terdapat 319 mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, yang terdiri dari 11 prodi di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Terdapat 22 orang dari prodi Akuntansi, dilanjut dengan prodi Farmasi sebanyak 26 orang, kemudian 30 orang dari prodi Hukum, 33 orang dari prodi Manajemen, kemudian dari prodi PGSD 30 orang, dilanjut prodi PPKN sebanyak 16 orang, lalu 64 orang dari prodi Psikologi, 15 orang dari prodi Sistem Informasi, dilanjut prodi Teknik Industri 31 orang, kemudian Teknik Informatika 25 orang, dan terakhir dari prodi Teknik Mesin 27 orang. Perempuan sebanyak 206 orang dengan presentase 64,60% kemudian laki-laki sebanyak 113 orang dengan presentase 35,40%. Adapun rentang usia 18-20 tahun sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar 14,7%, kemudian usia 21-30 tahun

sebanyak 268 orang dengan presentase sebesar 84,00% dan terakhir usia 31-40 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 1,30%. Lama bekerja kurang dari 1 tahun terdiri dari 37 orang, kemudian selama 1-5 tahun sebanyak 271 orang dan terakhir selama 5 tahun ke atas sebanyak 11 orang.

### Uji Normalitas dan Uji Linearitas

Hasil uji linearitas residual kolmogrov Smirnov dari variabel independen (*work-life balance*) dan variabel dependen (komitmen organisasi) didapatkan nilai signifikansi Sig 0,345 > 0,05. Sehingga dari hasil uji residual kolmogrov Smirnov disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

Hasil analisis dari uji linearitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai sig. *linearity work-life balance* terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil uji linearitas disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linear antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang.

### Uji Hipotesis

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.484	2.579		2.902	.004
1 WLB	1.264	.046	.841	27.699	.000

Dari tabel di atas, hasil analisis dari uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa antara variabel *work-life balance* terhadap variabel komitmen organisasi didapatkan nilai sig. 0,004 < 0,05. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.708	.707	9.435

Dari tabel di atas, hasil analisis dari uji koefisien determinasi yang dihasilkan oleh variabel *work-life balance* terhadap variabel komitmen organisasi didapatkan nilai R square 0,708. Dari hasil uji koefisien determinasi disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 70,8% dan 29,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Uji Kategorisasi

**Tabel 4. Uji Kategorisasi Komitmen Organisasi**

Kategori Komitmen Organisasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	55	17.2	17.2
	Sedang	156	48.9	66.1
	Tinggi	108	33.9	100.0
	Total	319	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis uji kategorisasi komitmen organisasi dari 319 mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang kuliah sambil bekerja, menunjukkan bahwa mahasiswa yang mempunyai komitmen tingkatan rendah sebesar 17,2% dengan jumlah 55 mahasiswa, selanjutnya mahasiswa yang memiliki komitmen tingkatan sedang sebesar 48,9% dengan jumlah 156 mahasiswa, dan mahasiswa yang memiliki komitmen tingkatan tinggi sebesar 33,9% dengan jumlah 108 mahasiswa.

**Tabel 5. Uji Kategorisasi Work-Life Balance**

Kategori Work-Life Balance				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	50	15.7	15.7
	Sedang	160	50.2	65.8
	Tinggi	109	34.2	100.0
	Total	319	100.0	100.0

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis uji kategorisasi *work-life balance* dari 319 mahasiswa yang juga kuliah sambil bekerja menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki *work-life balance* tingkatan rendah sebesar 15,7% dengan jumlah 50 mahasiswa, selanjutnya mahasiswa yang memiliki *work-life balance* tingkatan sedang sebesar 50,2% dengan jumlah 160 mahasiswa, dan mahasiswa yang memiliki *work-life balance* tingkatan tinggi sebesar 34,2% dengan jumlah 109 mahasiswa.

### PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin positif *work-life balance* pada mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang kuliah sambil bekerja, semakin meningkat juga komitmen organisasinya, sebaliknya jika *work-life balance* itu sendiri rendah maka komitmen organisasinya juga akan rendah. Beberapa mahasiswa yang juga karyawan merasa *work-life balance* yang baik akan berlanjut pada komitmen organisasinya dan akan tetap bertahan pada suatu perusahaan bahkan ketika sudah menyelesaikan Pendidikan sarjananya. Didukung dengan pernyataan Rini & Indrawati, (2019) *work-life balance* sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Anggreni & Budiani, 2021; Berk & Gundogmus, 2018; Rene & Wahyuni, 2018) menunjukkan bahwa adanya korelasi positif serta signifikan antara *work-life balance*

dengan komitmen organisasi. Dengan kata lain, *work-life balance* yang positif dapat membuat sebuah komitmen organisasi meningkat.

Komitmen organisasi merupakan tingkat kontribusi karyawan perusahaan dan memiliki gaya hidup yang sama dengan organisasi terkait. Komitmen organisasional menunjukkan seberapa besar karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan harus terus berpartisipasi dalam aktivitas organisasi, Hellriegel dkk. (Rama, 2017). Didukung dengan pendapat Allan dan Mayer (dalam Anggreni & Budiani, 2021) didapati tiga aspek yang sudah dijelaskan sebelumnya yaitu pertama aspek komitmen afektif, kedua aspek komitmen berkelanjutan dan terakhir komitmen normatif. Adapun aspek komitmen afektif dalam penelitian ini dapat digambarkan yaitu dengan karyawan yang mempunyai kebanggaan tersendiri pada perusahaan terkait, kemudian melaksanakan peraturan yang sudah diterapkan perusahaan. Kemudian aspek komitmen normatif dalam penelitian ini dapat digambarkan yaitu dengan memaksimalkan kinerja dan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Terakhir aspek berkelanjutan yang dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan keinginan bertahan lama pada perusahaan karena anggapan yang baik.

Tinggi dan rendahnya komitmen organisasi pada mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang disebabkan oleh beberapa faktor. *Work-life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Rumangkit & Zuriana, 2019). Pernyataan tersebut didukung oleh (Rene & Wahyuni, 2018) *work-life balance* yang dapat dikontrol dengan baik, maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga bisa berdampak baik juga pada komitmen organisasi. Menurut Steers dan Porter (Sari & Bodroastuti, 2012) ada faktor lain yang bisa dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, pengalaman kerja seseorang, ruang lingkup pekerjaan, supervise, dan konsistensi tujuan organisasi terkait. Dengan demikian disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan ruang lingkup seseorang juga dapat mempunyai dampak pada tingkat komitmen organisasi mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode non-probability sampling, maka dari itu untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan probability sampling sehingga dapat menyamaratakan populasi.

## KESIMPULAN

Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, disimpulkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang positif pada komitmen organisasi, ini berarti semakin tinggi *work-life balance* maka akan semakin meningkat komitmen organisasi pada mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang kuliah sambil bekerja.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh saran yang ingin disampaikan peneliti sebagai berikut:

### 1. Perusahaan

Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan kiranya dapat memberikan kesempatan dan dukungan kepada karyawan untuk dapat kuliah. Agar

meningkatnya kualitas karyawan dalam pengetahuannya dan berwawasan lebih luas, sehingga akan membuat perusahaan lebih baik kedepannya.

### 2. Mahasiswa

Untuk mahasiswa yang kuliah sambil bekerja agar lebih memperhatikan antar tuntutan kerja dengan kehidupan yang berada diluar pekerjaan supaya dapat memberikan dampak yang positif berupa komitmen organisasi.

### 3. Peneliti selanjutnya

Kelemahan dari penelitian ini yaitu penggunaan metode non-probability sampling, maka dari itu untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan probability sampling sehingga dapat menyamaratakan populasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, Md. N. (2019). Impact of work life balance on organizational commitment of university teachers: evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04), 1073–1079. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v7i4.em01>
- Alvani, S., Hartini, S., & Putra, A. I. D. (2019). Kaitan-kaitan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan (*links of organizational justice to organizational commitment to employees*). *Psycho Idea*, 17(2), 130–138. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v17i2.4199>
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130–141.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Atrizka, D., Andriki, E., Melisa, M., & Natasya, N. (2021). Efek kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811–819. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6751>
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). *The effect of work-life balance on organizational commitment of accountants*. *Management*, 13(2), 137–159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>
- Firnanda, W. S., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa jurusan Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–6.
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk *work life balance* di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). *Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance [electronic version]*. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Insyani, I. N. (2019). Hubungan etika kerja dengan komitmen kerja pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4), 587–595. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i4.4837>
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110–120. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Newstrom, J., & Davis, K. (2015). *Human behavior of work: organizational behavior, 13rd Edition*. McGraw-Hill College.
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 594–607. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6512>
- 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.

- Rahmat, M. A., Anwar, H., & Mas Bakar, R. (2022). Adaptasi Skala Komitmen Organisasi pada Perawat. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 1(3), 1–14.
- Rama, T. A. (2017). Kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 10–15. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4325>
- 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. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rini, K., & Indrawati, K. R. (2019). Hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 153–164.
- Robbin S.P., & Judge. (2011). *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). *Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach*. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18–22. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Sari, F. F. K., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional (studi pada pegawai bagian produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103–110.
- Sugiyono, Prof. Dr. *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Alfabeta, 2017.
- Suwarso. (2018). Dampak kuliah sambil bekerja terhadap indeks prestasi mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri Dan Swasta di Kabupaten Jember Tahun 2017. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(2), 15–27. <https://doi.org/10.31967/relasi.v14i2.261>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. In Makassar: Nas Media Pus