



## **Work Life Balance Pengaruhnya Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Perawat Perempuan Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi NTB**

**Mohamad Yanwar Doraq, Siti Nurmayanti**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.*

### **Kata Kunci**

**Kata kunci:** *Work Life Balance, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat perempuan Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi 76 perawat perempuan, dengan sampel sebanyak 76 orang. Metode analisis menggunakan *Structural Equatiin Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kedua, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasioenal. Keempat, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan dan memelihara *work life balance*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja pada perawat perempuan Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

### **Keywords**

**Keywords:** *Work Life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

### **Abstract**

This study aims to analyze the effect of work life balance on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable in female nurses in the Intensive Care Installation of the Regional General Hospital of West Nusa Tenggara Province. The method of data collection was using questionnaires. The population is 76 female nurses, with a sample of 76 people. The analysis method used Structural Equatiin Modeling (SEM) using the SmartPLS 4.0 tool. The results of this study show that first, work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment. Second, work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. Third, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Fourth, work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment through job satisfaction. The results of this study can be used as a basis for improving and maintaining work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction in female nurses in the Intensive Care Installation of the Regional General Hospital of West Nusa Tenggara Province.

\*Corresponding Author: **Mohamad Yanwar Doraq**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia;  
Email: [yanuardoraq280103@gmail.com](mailto:yanuardoraq280103@gmail.com)

**DOI:** <https://doi.org/10.29303/jseh.v11i3.850>

History Artikel:

Received: 22 Juli 2025 | Accepted: 29 September 2025

## **PENDAHULUAN**

Organisasi menurut Kusdi (2009) mengungkapkan bahwa organisasi berasal dari bahasa Yunani *ορογον* yang berarti “alat” (*tool*). Kata ini termasuk ke dalam Bahasa Latin, menjadi *organizatio* dan kemudian ke Bahasa Perancis (abad ke-14) menjadi *organization*. Sehingga organisasi merupakan satu kesatuan yang utuh secara sadar untuk dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2015) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi untuk melakuka pekerjaan dengan baik, perusahaan juga harus bisa mengelola untuk mempertahankan karyawan tersebut dalam jangka waktu yang lama sehingga perusahaan bisa mendapatkan keuntungan dari usaha mereka.

Karyawan yang tetap bekerja untuk perusahaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi dalam organisasi. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997) bahwa komitmen organisasional adalah sebuah keadaan psikologis yangmencirikan hubungan karyawan dengan organisasi memiliki implikasi terhadap keputusan unuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organsasi. Menurut Rahayu (2012) menyebutkan bahwa komitmen organisasional ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan teteap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Menurut Robbins (2008), ada tiga indikator yang menunjukkan komitmen organisasional yaitu, Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan Komitmen Normative (*Normative Commitment*). Dan untuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2011) adalah karakteristik pekerjaan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *work life balance*. Maka kebanyakan karyawan mempertahankan dirirnya dalam organisasi agar mencapai tujuan dan visi dari organisasi itu sendiri karena terdapat kenyamanan yang membuatnya tetap dan bertahan.

Komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya termasuk *work life balance*. Menurut May dan Shalahuddin (2021) keseimbangan hidup adalah ketika seorang menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan memprioritaskan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (keluarga, pribadi,dll). Perilaku ini harus

diterapkan oleh semua anggota agar dapat bagi dirinya anatara pekerjaan dan kehidupannya diluar pekerjaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. *Work life balance* adalah seberapa jauh keterlibatan dan kepuasan seorang karyawan terhadap tugas pekerjaan dan kehidupannya diluar pekerjaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan tugas degan baik (Chaitra, Kumar, & Murthy, 2016). Ketika karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaannya atau hal lainya terdapat kemungkinan akan terjadi kepuasan dalam bekerja, karena dapat menjalaninya dengan seimbang. Terdapat indikator yang dapat mengukur *work life balance* menurut Fisher (2009) yaitu, *Work Interference With Personal Life*(WIPL), *Personal Life Interference Work* (PLIW), *Work Enhancement by personal life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement by Work* (PLEW). Sehingga secara tidak langsung kepuasan kerja dapat menjadi pendorong karyawan dalam terciptanya sikap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja di definisikan sebagai perasaan yang dimana karyawan itu senang dengan pekerjaan yang dijalani atau pun tugas yang diberikan sehingga karyawan akan semakin senang untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Menurut Athohiri dan Wijayati (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai gambaran atas perasaan yang muncul karena beberapa faktor yang berkorelasi antara pekerjaan beserta kebutuhan materi dan psikologis. Perusahaan hanya perlu mempertahankan keunggulan kompetitif dengan memberikan perhatian khusus pada kepuasan berkerja pada karyawan. Adapun indikator kepuasan kerja yang mendukung akan pengaruh tersebut yaitu, menyenangi pekerjaanya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja, dan prestasi kerja menurut Hasibuan (2019). Indikator-indikator tersebut dapat mempengaruhi terjadinya kepuasan dalam bekerja yang mengakibatkan karyawan merasa ada dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan atau instansi akan memperoleh banyak manfaat apabila mampu memberikan karyawan puas dalam pekerjaannya. Manfaat tersebut seperti, pekerjaan yang akan ditanggung akan lebih cepat terselesaikan, tingkat absensi akan kecil, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan dapat memperkecil *turnover* pada karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Rini dan Indrawati, (2019) menemuka hasil bahwa *work life balance* memiliki hubungan dengan komitmen organisasional dimana terdapat hubungan yang signifikan dengan arah hubungan positif antara *work life balance* dengan komitmen organisasional. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Risna et al. (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan tehadap kepuasan kerja pada perawat di

BLUD Rumah Sakit Konowe Selatan. Dan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Hyunh et a., 2023). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yusnita et al, (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nirmalasari (2018) yang menyatakan *work life balance* yang tinggi tidak dapat mempengaruhi secara langsung tingkat komitmen organisasional tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi pada diri karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (RSUDP NTB) merupakan salah satu unit penyelenggaran pelayanan kesehatan milik pemerintah Provinsi NTB. Di dalamnya terdapat tenaga kesehatan yang berkomitmen pada bidang kesehatan dan memiliki sikap profesional, pengetahuan, serta keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan tinggi, yang dalam beberapa jenisnya memerlukan izin untuk melakukan upaya kesehatan. Salah satu hal terpenting dalam pengembangan layanan kesehatan ialah tenaga kesehatan perawat. Perawat ialah profesi tenaga kesehatan yang menyampaikan pelayanan kesehatan eksklusif baik pada individu, *family*, serta masyarakat. Kehadiran perawat mengupayakan agar pasien menerima kesembuhan atas masalah yang di derita oleh pasien.

Jumlah perawat yang berada pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat di dominasi oleh perawat perempuan. Karena profesi perawat dipandang cocok bagi perempuan, dikarenakan pelaksanaannya membutuhkan sifat-sifat seperti kelembutan, kesabaran, dan penekanan pada emosional yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Sifat tekun, dan teliti dalam menjalankan tugas juga salah satu peneliti mengambil perempuan sebagai objek penelitian. Dan perempuan juga seringkali dihadapkan dengan peran ganda atau tanggung jawab ganda, dimana mereka harus menjalankan kewajiban domestik sambil juga bekerja di luar rumah. Hal ini membuat perempuan menanggung beban tambahan.

Ruangan Instalasi Intensive Care adalah salah satu ruangan yang berada pada RSUDP NTB yang dirancang khusus untuk merawat pasien dalam kondisi kritis atau mengancam nyawa dan membutuhkan pengawasan dan perawatan medis ketat selama 24 jam. Sehingga peneliti menggunakan ruangan Instalasi Intensive Care sebagai penelitian dikarenakan komitmen dalam organisasi juga sangat dibutuhkan sehingga Rumah Sakit memiliki retensi tenaga kesehatan yang berkualitas. Sehingga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang di berikan perawat kepada pasien.

Ditemukan bahwa pada Ruangan Instalasi Intensive Care terdapat perawat yang memiliki masa kerja sekitar 1-10 tahun, 11-20 tahun dan 20 tahun lebih. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional pada perawat perempuan signifikan. Perawat perempuan pada Rumah Sakit tersebut memiliki tanggung jawab moral atau etika untuk terus bertugas dalam pekerjaannya. Karena perempuan lebih sering dikaitkan dengan peran merawat, mengasuh, dan menyalurkan empati. Situasi ini menjadikan perawat memiliki rasa tanggung moral terhadap profesi keperawatan, terlebih karena mereka biasanya memiliki keterkaitan emosional pada pasien.

Sama halnya dengan *work life balance* yang terjadi pada sistem *shift* kerja yang diterapkan pada perawat di Rumah Sakit. *Shift* kerja tersebut menerapkan enam hari kerja dan satu hari libur dengan pembagian dua hari *shift* kerja pagi, siang, dan malam. Serta satu hari libur yang dapat dimaksimalkan untuk waktu bersama keluarga atau kegiatan lainnya. Untuk waktu kerja perawat pada pekerjaannya adalah tujuh sampai delapan jam kerja sehari. Dan untuk sisa waktu kerja tersebut dapat di manfaatkan untuk kegiatan lainnya. Terdapat adanya dukungan organisasi yang solid, pengaturan jadwal kerja yang adil, dan kerjasama di antara staf telah menghasilkan suasana kerja yang positif. Membuat keseimbangan kerja dan pribadi lebih terjaga. Sehingga banyak dari perawat Rumah Sakit yang berhadil menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga, angota komunitas, pengusaha kecil, aktif dalam kegiatan pengajian, dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi dengan baik.

Dan perawat perempuan menunjukkan kepuasan tersendiri dalam bekerja, dikarenakan jika ada perencanaan cuti tahunan dan harian mudah untuk diakses dan tidak dipersulit, mendapatkan waktu yang fleksibel dalam bekerja, beberapa fasilitas yang lengkap tersedianya ruang istirahat yang nyaman, tempat ibadah, akses makanan bergizi lingkungan kerja yang mendukung, ruang dialog forum yang dapat menampung kuluhan staf, dan beberapa program yang mendukung pengembangan dan skill perawat yang membuat karyawan tidak bosan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dapat berupa korelasi (hubungan sejajar) atau hubungan sebab-akibat(kausal) (Sugiyono,2017). Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada perawat perempuan Instalasi Intensive Care RSUDP NTB.

## Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Perempuan Ruangan Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan jumlah 76 orang perawat. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa individu, kelompok, objek, peristiwa, atau fenomena tertentu yang menjadi perhatian penelitian.

## Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat diproses dengan cara analisis statistik dan pengukuran variabel secara objektif. Data penelitian yang berupa angka dikumpulkan dalam penelitian yang bersumber dari skor jawaban yang diperoleh dari responden akan diolah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) 4.0 dan kemudian akan dilakukan analisis data untuk menghasilkan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Informasi identitas responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan Usia, Pendidikan terakhir, dan Masa kerja. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden perawat perempuan di Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat di dominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 30 perawat, berdasarkan pendidikan terakhir di dominasi oleh pendidikan S1/Ners sebanyak 55 perawat, dan berdasarkan masa kerja tertinggi 1-5 tahun sebanyak 30 perawat, kemudian 6-10 tahun berjumlah 12 perawat, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 7 perawat. Kemudian 16-20 tahun berjumlah 5 perawat. Serta masa kerja 21 tahun lebih berjumlah 13 perawat.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deksripsi variabel penelitian ini menunjukkan bahwa nilai total rata-rata jawaban responden terhadap komitmen organisasional termasuk sangat tinggi dengan nilai sebesar 4,36 dengan indikator tertinggi Komitmen afektif dengan nilai rata-rata 4,55 yang menunjukkan bahwa perawat perempuan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada Rumah Sakit dengan sungguh-sungguh. Selanjutnya untuk variable *work life balance* dengan total nilai rata-rata sebesar 4,21 dengan kategori sangat tinggi dengan indikator pernyataan tertinggi yaitu *WIP* dengan rata-rata nilai sebesar 4,31 yang menunjukkan bahwa pekerjaan atau tugas sebagai perawat tidak menjadi penganggu dalam kehidupannya. Untuk variabel kepuasan kerja

dengan total rata-rata 4,31 dengan kategori sangat tinggi. Indikator tertinggi ialah moral yang positif dengan rata-rata 4,47 menunjukkan bahwa perawat perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja yang kuat secara psikologis dan etis, yang diwujudkan melalui semangat dalam berkerja, tanggung jawab, dan motivasi untuk selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaanya.

## Analisis Data

### Outer Model

#### Uji Validitas Konvergen

Tabel 1.1 Nilai *Loading Factor*

N o	Variabel	Ite m	OutherLoadin g	Keteranga n
1	Work Life Balance (X)	X1	0,799	Valid
		X2	0,718	Valid
		X3	0,806	Valid
		X4	0,756	Valid
		X5	0,766	Valid
		X6	0,782	Valid
		X7	0,739	Valid
		X8	0,708	Valid
		X9	0,747	Valid
		X10	0,755	Valid
		X11	0,758	Valid
		X12	0,822	Valid
		X13	0,721	Valid
		X14	0,783	Valid
		X15	0,764	Valid
		X16	0,726	Valid
		X17	0,723	Valid
2	Komitmen Organisasional (Y)	Y1	0,789	Valid
		Y2	0,841	Valid
		Y3	0,866	Valid
		Y4	0,768	Valid
		Y5	0,850	Valid
		Y6	0,735	Valid
		Y7	0,877	Valid
		Y8	0,875	Valid
		Y9	0,776	Valid
3	Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,851	Valid
		Z2	0,726	Valid
		Z3	0,882	Valid
		Z4	0,841	Valid
		Z5	0,759	Valid
		Z6	0,735	Valid
		Z7	0,831	Valid
		Z8	0,853	Valid
		Z9	0,858	Valid
		Z10	0,757	Valid
		Z11	0,847	Valid
		Z12	0,811	Valid
		Z13	0,831	Valid
		Z14	0,726	Valid
		Z15	0,718	Valid

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat semua item indikator memiliki nilai *outherloading* lebih besar dari  $>0,7$  maka dapat dikatakan semua item indikator valid. Dan jika pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid, maka dapat diolah secara lanjut dan akan dilakukan beberapa uji sehingga dapat diketahui hasil penelitian ini.

#### Validity Diskriminan (Diskriminant Validity)

**Tabel 1.2 Nilai Cross Loading**

	X	Y	Z
X1	0.799	0.766	0.517
X2	0.718	0.768	0.604
X3	0.806	0.760	0.503
X4	0.756	0.718	0.633
X5	0.766	0.562	0.396
X6	0.782	0.611	0.407
X7	0.739	0.602	0.471
X8	0.708	0.579	0.448
X9	0.747	0.572	0.412
X10	0.755	0.552	0.377
X11	0.758	0.631	0.521
X12	0.822	0.629	0.514
X13	0.721	0.601	0.388
X14	0.783	0.629	0.392
X15	0.764	0.629	0.512
X16	0.726	0.553	0.544
X17	0.723	0.573	0.591
Y1	0.725	0.789	0.454
Y2	0.702	0.841	0.588
Y3	0.628	0.866	0.609
Y4	0.690	0.768	0.568
Y5	0.655	0.850	0.622
Y6	0.574	0.735	0.553
Y7	0.780	0.877	0.680
Y8	0.753	0.875	0.638
Y9	0.696	0.776	0.564
Z1	0.422	0.504	0.851
Z2	0.409	0.468	0.724
Z3	0.570	0.615	0.882
Z4	0.551	0.659	0.841
Z5	0.431	0.552	0.759
Z6	0.303	0.389	0.735
Z7	0.461	0.544	0.831
Z8	0.622	0.645	0.853
Z9	0.614	0.634	0.858
Z10	0.468	0.524	0.757
Z11	0.635	0.662	0.847
Z12	0.513	0.554	0.811
Z13	0.622	0.678	0.831
Z14	0.503	0.558	0.726
Z15	0.525	0.503	0.718

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* masing-masing terhadap latennya lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

#### Uji Realibilitas Komposit (Composite Reliability)

**Tabel 1.3 Nilai Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Work Life Balance (X)	0.954	0.956	0.958	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0.939	0.942	0.949	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.960	0.965	0.965	Reliabel

Berdasarkan 1.3 menunjukkan bahwa nilai semua variabel pengujian realibilitas baik menggunakan *cronbach's alpha* ataupun *composite reliability* nilainya  $>0.70$ . oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel.

#### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

**Uji R-Square**

**Tabel 1.4 Nilai R-Square**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Komitmen Organisasional (Y)	0.760	0.754
Kepuasan Kerja (Z)	0.421	0.414

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pada variabel komitmen organisasional (Y) ialah 0.760 yang mengidentifikasi bahwa model penelitian yang termasuk ke dalam kategori kuat. Karena lebih besar dari 0.67. Berbeda halnya dengan variabel kepuasan kerja (Z) yang memiliki nilai 0.421 termasuk dalam kategori moderat/sedang karena dibawah 0.67 dan lebih besar dari 0.33 yang termasuk kategori moderat.

Nilai *R-Square* untuk komitmen organisasional sebesar 0.760, dimana dapat dikatakan bahwa work life balance dapat dijelaskan oleh variabel konstruk komitmen organisasional sebesar 76% sedangkan sisanya 24% dijelaskan oleh variabel diluar dari variabel yang diteliti. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.421 yang dapat dikatakan bahwa work life balance dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 42,1% dan sisanya sebesar 57,9% dijelaskan oleh variabel diluar dari variabel yang diteliti.

### **Q-Square**

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0.720^2) \times (1 - 0.421^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.5184) \times (1 - 0.1697) \\
 &= 1 - (0.481) \times (0.830) \\
 &= 1 - 0.399 \\
 &= \mathbf{0.601}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan perolehan nilai  $Q^2$  sebesar 0.601 dengan kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki akurasi prediksi sebesar 60,1% terhadap variabel independen dan dependen sementara 39,9% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sudah baik karena mendekati 1.

### **F-Square**

**Tabel 1.5 Nilai F-Square**

Variabel	F – Square	Keterangan
X -> Y	1.033	Besar
X -> Z	0.728	Besar
Z -> Y	0.205	Sedang

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari f-square masing-masing variabel memiliki hubungan pengaruh yang sangat beragam. Seperti *work life balance* memiliki pengaruh yang kuat atau besar terhadap komitmen organisasional karena nilainya lebih dari 0.35 yakni 1.033. selanjutnya *work life balance* memiliki pengaruh yang kuat atau besar terhadap kepuasan kerja karena nilainya lebih dari 0.35 yakni 0.728. Dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sedang atau moderat terhadap komitmen organisasional karena nilainya diantara 0.35 dan 0.15 yakni 0.205.

### **Pengujian Hipotesis**

**Tabel 1.6 Hasil Analisis Direct Effect**

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T – Statistik	P – Value	Keterangan
X -> Y	0.654	0.610	0.143	4.571	0.000	Signifikan
X -> Z	0.649	0.664	0.071	9.145	0.000	Signifikan
Z -> Y	0.291	0.320	0.124	2.356	0.019	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari masing-masing uji hipotesis pengaruh secara langsung sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis mengenai pengaruh *work life balance* (X) terhadap komitmen organisasional (Y), diperoleh nilai original sample sebesar 0,654 dengan nilai T-statistik sebesar  $4,571 > 1,96$  dan nilai P-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasional. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis mengenai pengaruh *work life balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Z), diperoleh nilai original sample sebesar 0,649 dengan nilai T-statistik sebesar  $9.145 > 1,96$  dan nilai P-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasional (Y), diperoleh nilai original sample sebesar 0,291 dengan nilai T-statistik sebesar  $2.356 > 1,96$  dan nilai P-values sebesar  $0,019 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima.

**Tabel 1.7 Hasil Analisis Indirect Effect**

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T – Statistik	P – Value	Keterangan
X -> Z -> Y	0.189	0.212	0.088	2.159	0.031	Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis mengenai pengaruh *work life balance* (X) terhadap komitmen organisasional (Y) melalui kepuasan kerja (Z), diperoleh nilai original sample sebesar 0,189 dengan nilai T-statistik sebesar  $2.159 > 1,96$  dan nilai P-values sebesar  $0,031 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, hipotesis 4 diterima.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada perawat Perempuan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi kemungkinan perawat untuk bertahan dan berkontribusi seacara maksimal kepada Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini, mendukung teori dari Rumangkit dan Zuriana (2019) mengemukakan bahwa keseimbangan antaradunia kerjadan kehidupanatau disebut dengan *Work-life balance* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Ketika perawat dapat menyemibangkan hal tersebut bisa menjadi nilai lebih untuk sebuah Rumah Sakit, karena memiliki dukungan dari keluarga dan tempat kerja sehingga terdapat keseimbangan yang berdampak positif bagi perawat. Apabila keseimbangan diciptakan oleh instansi maka akan terciptanya suatu komitmen organisasional dari perawat perempuan

tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Indrawati, (2019) menemukan hasil bahwa *work life balance* memiliki hubungan dengan komitmen organisasional yang signifikan dengan arah hubungan yang positif antara *work life balance* dengan komitmen organisasional. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anggreni dan Budiani (2021) juga menemukan hasil bahwa terdapat hubungan dari kedua variabel berbentuk positif dengan tingkat korelasi sedang.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat Instalasi Intensive Care RSUDP NTB. Dapat diartikan bahwa perawat yang mampu menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi cendrung menikmati pekerjaannya, merasa puas dengan pencapaian kerjanya, serta menunjukkan sikap positif terhadap Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Ganaphati (2016) dikatakan bahwa *work-life balance*, para karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya untuk pekerjaan saja, tetapi juga agar mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan seperti di keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta suatu keseimbangan yang akan membuat karyawan menjadi bahagia dan puas dalam bekerja. Apabila perawat tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka perawat dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance* yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ningsih dan Rijanti (2021) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR BKK DEMAK (Perseroda). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hasyi (2022) bahwa menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Manufaktur Cikarang.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Pada hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya mencerminkan kondisi kerja yang kondusif, adanya pengakuan atas prestasi, kejelasan peran serta hubungan interpersonal yang baik. Sehingga perawat merasa puas dengan pekerjaannya dan akan lebih mungkin untuk bertahan dalam organisasi, bahkan bersedia untuk memberikan kontribusi lebih.

Hasil penilitian ini mendukung pendapat Colquitt, LePine dan Wesson (2011) menyatakan bahwa, “*jobsatisfaction is one of several individual mechanism that directly effect job performance and organization commitment*”. Kepuasan kerja adalah perilaku beberapa individu yang secara langsung berpengaruh pada prestasi kerja dan komitmen organisasional. Artinya jika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya dan mempunyai pengalaman emosi yang positif pada saat bekerja, mereka akan memberikan hasil kerja yang terbaik dan memilih untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lama. Ketika karyawan merasa puas maka energi positif yang tinggi akan muncul menyebabkan sikap komitmen dan normatif juga tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rahmadina dan Setyaningrum (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. XYZ di Cikarang. Penelitian oleh Hidayat, (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan kepuasan kerja memediasi *work life balance* terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja terbukti dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional. *Work life balance* yang tinggi tentu akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Perawat yang dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga akan mampu bekerja dengan baik karena tidak ada hambatan pada pengelolaan waktu sehingga semakin baik perawat perempuan bekerja, maka semakin puas juga perawat perempuan tersebut. Apabila perawat tersebut telah merasa puas sudah meningkatkan komitmen perawat perempuan terhadap Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdirahman et al. (2020) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional dapat ditingkatkan dengan *Work-life balance* dan ketika individu merasakan kepuasan kerja. Sejalan dengan teori tersebut terdapat dukungan untuk melakukan *Work-life balance* menyebabkan peningkatan kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional (Mas-Machuca et al., 2016), menyatakan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan *Work-life balance* adalah dengan memberikan kebebasan dan fleksibilitas tinggi untuk menyelesaikan tugas. Ketika terjadinya keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan akan terciptanya kepuasan karyawan dalam bekerja dan selalu

ingin menetap atau tidak ingin meninggalkan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Yusnita et al. (2022) menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja. Ini berarti dengan adanya peran mediasi dari kepuasan kerja, *Work-life balance* juga bisa memengaruhi komitmen organisasional.. *Work-life balance* penting untuk diterapkan guna menunjang komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat perempuan di Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Artinya, semakin baik work life balance yang dirasakan oleh perawat, semakin tinggi komitmen organisasi mereka. Selain itu, work life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat perempuan di Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi work life balance yang dimiliki oleh perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat perempuan di Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, semakin tinggi pula komitmen organisasi mereka. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa work life balance berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja pada perawat perempuan di Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat..

## **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat serta berkat serta karunianya. Terimakasih kepada ibu tercinta Ernawati yang telah memberikan semangat, do'a dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis. Ucapan terimakasih juga kepada almarhum bapak Safrudin Ali atas segala kasih sayang, ajaran dan nilai-nilai kehidupan yang telah ditanamkan dari kecil sampai titik ini. Serta kepada dosen pembimbing Dr. Siti Nurmayanti, S.E, M.M dan dosen penguji Prof. Dr. Hj. Mukmin Suryatni, M.M dan bapak Drs. H. Sarifudin Serip, M.M atas waktu,

ilmu serta bimbingan yang telah diberikan. Dan khususnya terimakasih kepada pihak Rumah Sakit yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di tempat tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2020). *The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance. Business and Management*, 12(1), 190-200. <Http://dx.doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>.
- Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2023). Era Baru Ketenegakerjaan: Fleksibilitas Pekerja Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0. Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton, 9(4), 1001–1015. <Https://Doi.Org/10.35326/Pencerah.V9i4.4495>
- 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.) <Https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41685>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 1092– 1100. <Https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>.
- Chaitra, R., Kumar, A., & Murthy, R. (2016). *A Study On Work Life Balance Of The Employees At Bosch Ltd, Bangalore. Internal Journal of Social Research*, 12(3), 61–68.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). New York: McGraw-Hill
- Dewi Irana Sari, & Hasyim Hasyim. (2022). Pengaruh Brand Ambassador Dan Kualitas Pelayanan Melalui Keputusan Pembelian Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Aplikasi Shopee. Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 06–20. <Https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i2.294>
- Fisher, G G, Bulger, C A., & Smith, CS (2009). *Beyond work and family a measure of work/nonwork interference and*

- enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Kepuasan Kerja Karyawan, Iv(1), 125–135. Retrieved From <Http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Ecodemica/Article/Download/354/Pdf>
- Hasibuan Malayu SP, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Madiun <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i2.294>
- Huynh, T. H. P., Bui, T. Q., & Nguyen, P. N. D. (2023). *How to Foster the Commitment Level of Managers? Exploring the Role of Moderators on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Educational Managers in Vietnam*. *Frontiers in Education*, 8, 1–13. <Https://doi.org/10.3389/feduc.2023.114058>
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika: Jakarta.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). *Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction*. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Meyer, J. P., & Allen N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. (*Journal of Applied Psychology*, p. 78(4), 538–551). <Https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *Andalas Management Review*, 4(2), 32–45. <Https://doi.org/10.25077/amar.4.2.32-45.2020>
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 315– 323 <Https://doi.org/10.30872/jmmn.v13i2.9684>
- Nirmalasari, Y. F. (2018). Analisis Pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan Pada PT Karya Guna Ekatama. *PARSIMONIA*, 5(2).
- Rahayu, F. D., (2012). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit umum daerah dr. Syaifulanwar Malang. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1, No. 2. 61-73
- Rini, K. G. G. P.; & Indrawati, K. R., (2019). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*. 153–164 <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/ILMU-PSIKOLOGI/article/view/1109>
- Rini, K. G. G. P.; & Indrawati, K. R., (2019). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*. 153–164
- Risna, Sakka, A., & Yunawati, I. (2017). Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. <http://dx.doi.org/10.37887/jimkesmas.v2i5.2081>
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12. 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. <Https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Shalahuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9 (2.) <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.49362>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). *The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment*. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114. <Https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>