

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA

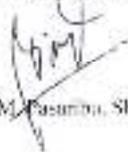
Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Meli Margaretha Ompusunggu
NPM : 20520196
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Generasi Y di Kota Medan"

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

Dekan



Dr. E. Harahap, S. Ag., SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Dr. Nancy Nopelua, S.E., M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya merupakan bentuk kerjasama antara individu dan proses penggabungan pekerjaan atau aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi tidak mungkin dapat mencapai tujuan secara optimal tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat diperlukan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia kerja sudah menjadi keharusan, menuntut mereka untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki, sanggup menunjang dan memuaskan keinginan organisasi. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk mampu mengoptimalkan faktor sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sekarang ini perusahaan memiliki tantangan yaitu adanya pergantian dari generasi X kepada generasi pengganti yaitu generasi Y (Burch & Strawderman, 2014). Generasi Y (juga dikenal sebagai generasi milenial atau generasi langgas) adalah kelompok demografi yang lahir pada tahun 1981 hingga 1997, setelah generasi X (Gen-X). Rentang tahun kelahiran yang digunakan pemerintah Indonesia menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada Sensus Penduduk 2020 silam. Generasi Y atau millennial pada tahun 2024 berada pada usia sekitar 27 tahun hingga 43 tahun. Generasi Y saat ini memiliki proporsi sekitar 50% sebagai karyawan di perusahaan. Sebagai generasi yang tumbuh dengan perkembangan teknologi dan komunikasi yang cepat, generasi Y tentu memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dengan karakteristik pada generasi-generasi sebelumnya, seperti generasi X dan *baby boomers*. Namun pada kenyataannya, generasi Y dinilai memiliki kecenderungan untuk mudah dalam berpindah pekerjaan.

Tabel 1. 1 Penduduk Kota Medan yang Bekerja Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, Agustus 2023

Kelompok Umur	Penduduk yang Bekerja		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
15-19	15.348	16.767	32.115
20-24	70.486	56.675	127.161
25-29	87.737	62.247	149.984
30-34	92.764	45.084	137.848
35-39	82.841	50.985	133.826
40-44	77.008	47.247	124.255
45-49	66.222	36.694	102.916
50-54	54.831	34.759	89.590
55-59	38.226	22.984	61.210
60 +	53.265	19.599	72.864
Medan	638.728	393.041	1.031.769

Sumber : Sakernas Agustus 2023

Dari tabel di atas, dapat kita lihat bahwa hingga agustus 2023 jumlah pekerja yang berada pada usia 25 hingga 44 tahun di kota Medan hampir mendominasi. Dengan kata lain, generasi Y hampir 50% mendominasi dunia kerja saat ini. Melalui tabel tersebut, fenomena yang terjadi yaitu terdapat penurunan jumlah pekerja dari usia 25 tahun hingga 44 tahun, padahal jika dilihat lebih teliti, para pekerjaa tersebut masih berada pada usia yang produktif dan mampu untuk tetap bekerja. Melalui pengamatan peneliti, yang terjadi dilapangan adalah bahwa seiring bertambahnya usia, banyak pekerja mulai menyadari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Para pekerja mungkin mulai membangun keluarga, memiliki tanggung jawab rumah tangga yang lebih besar, atau ingin mengalokasikan lebih banyak waktu untuk hobi dan kegiatan pribadi. Hal ini mendorong para pekerja untuk mencari pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas dan waktu luang yang memadai. Contohnya *content creator*, *freelance*, dan sebagainya.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kelangsungan organisasi. Sesuai dengan (Amstrong 2019) yang mengatakan bahwa kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan aspek penting untuk menunjukkan pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap instansi menginginkan pegawainya memiliki kualitas hasil kerja yang baik, sehingga produktivitas pegawai akan menjadi lebih baik dan kegiatan operasional instansi berjalan dengan lancar.

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena dipengaruhi beberapa factor, diantaranya adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana karyawan turut berpartisipasi di dalamnya (M. Mendis & Weerakkody, 2017). Buono (2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Fawazi (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa generasi Y adalah generasi yang lebih menginginkan waktu luang untuk kepentingan pribadi, selain mengerjakan kepentingan pekerjaan (Fawazi, 2014). (Van de Ven, 2021) menyebutkan bahwa generasi Y merasa lebih bisa merasakan *work-life balance* dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Myers (2020) mengungkapkan bahwa generasi Y berekspektasi pada kesuksesan namun juga menghargai fleksibilitas generasi ini dalam bekerja dimana terdapat keseimbangan antara bekerja dan bermain. Generasi Y adalah generasi yang lebih mementingkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja.

Penting bagi organisasi dan perusahaan untuk memahami bagaimana persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja mereka. Dengan mengetahui karakter generasi ini maka akan semakin mudah untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian untuk mengetahui permasalahan

kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan lebih mendalam, peneliti melakukan pra-survey pada 30 orang karyawan dari berbagai perusahaan di kota Medan dengan fokus atau batasan penelitian pada karyawan swasta generasi Y atau karyawan yang berada pada usia 27 sampai 43 tahun dengan menggunakan kusioner.

Hasil kusioner awal yang didapatkan oleh peneliti sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Hasil Kusioner Pra Survey Hal Yang Diinginkan Karywan Generasi Y di Medan

Dari gambar diatas, peneliti mendapatkan hasil bahwa faktor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 56,7 %. Seperti pemaparan sebelumnya bahwa generasi Y (Milenial) yang berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan hal yang paling diinginkan dalam pekerjaan yang melampaui faktor lain seperti gaji tinggi dan budaya tempat kerja yang positif. Hasil temuan survei ini menunjukkan *work-life balance* sebagai topik yang sangat menarik untuk diteliti secara lebih lanjut karena terlihat bahwa minat tenaga kerja atas *work-life balance* ini sangatlah tinggi. Saat *work-life balance* dapat tercapai, terjadi juga peningkatan pada kinerja karyawan (Mendis & Weerakkody, 2017).

Menurut Wambui et al., (2017) bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja (*work-life balance*) yang tidak memadai akan menimbulkan resiko besar bagi kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan serta kinerja organisasi. Dan sekarang ini mulai bermunculan berbagai organisasi yang memerhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa perusahaan sudah menyediakan fasilitas agar kehidupan pribadi karyawan masih tetap seimbang. Contohnya, seperti adanya family gathering,

penyediaan program cuti, penyediaan fasilitas penitipan anak dan waktu kerja yang fleksibel.

Hal lain yang dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan salah satunya ialah komitmen organisasi. Karyawan generasi Y, memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Meskipun mereka sering dianggap sebagai tenaga kerja yang berbakat dan terampil, mereka juga menghadapi sejumlah tantangan dalam hal komitmen organisasi. Karyawan generasi Y seringkali menginginkan fleksibilitas dalam hal waktu dan lokasi kerja. Namun, beberapa organisasi mungkin masih menerapkan kebijakan kerja yang kaku dan tidak mendukung *remote working* atau jam kerja fleksibel. Ketidakmampuan organisasi untuk memenuhi ekspektasi ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan komitmen, serta meningkatkan tingkat pergantian karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu bentuk dari komitmen organisasi (Nugraha, Toni, 2020). Menurut Arifin, Rivai, & Sodikin (2018), komitmen organisasi ialah bentuk sikap yang ditunjukkan karyawan dengan menerima visi misi yang ada di organisasi dan nilai yang terkandung di perusahaan, serta ada keinginan sendiri dari karyawan untuk mengembangkan organisasi ke arah lebih baik sehingga para karyawan merasakan kedekatan emosional dengan perusahaan yang dibuktikan dekatnya para karyawan dengan rekan kerja serta atasan mereka dan karyawan merasa masih dibutuhkan untuk perkembangan organisasi, hal ini yang membuat karyawan memilih untuk tetap bekerja di tempat mereka bekerja sekarang. Kemajuan teknologi dan faktor-faktor lain menyebabkan kurangnya personel yang berkualitas. Oleh karena itu, menjadi lebih penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja baik dibandingkan hanya merekrut talenta baru – retensi karyawan.

Hasil penelitian Zahara Luthfiyani (2019) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh simultan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ardiansyah dan Choirul Adam (2020) *work-life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Ihwan Satria et., al (2023) pada pegawai dinas

lingkungan hidup dan kebersihan di Kabupaten Tangerang *work-life balance* dan komitmen organisasi secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu perlu diidentifikasi pengaruh *work-life balance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan generasi Y. Kinerja organisasi atau perusahaan akan terganggu dengan perilaku karyawan Generasi Y yang memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan dan berpindah keperusahaan lainnya yang dianggap lebih memperhatikan kebutuhannya dan bukan sedikit dana yang telah dikeluarkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan tersebut. Hal ini akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian dan hasil pra-survey yang telah dilakukan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Generasi Y di Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan?
2. Bagaimanakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan?
3. Bagaimanakah *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan dan kerja (*work-life balance*) terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kehidupan dan kerja (*work-life balance*) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1.1.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Perguruan Tinggi
Sebagai tambahan referensi dan literature kepustakaan bagi peneliti selanjutnya di bidang penelitian tentang pengaruh *work-life balance*, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khusus yang berkaitan dengan *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan tentang pengambilan keputusan tentang keseimbangan kehidupan dan kerja (*work-life balance*), komitmen organisasi, dan kinerja karyawan khusus karyawan swasta generasi Y di kota Medan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Defenisi Keseimbangan Kehidupan dan Kerja (*Work-life balance*)

McDonald dan Bradley (2017) berpendapat bahwa work life balance adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Westman, Kalliath dan Brough (2015) mendefinisikan secara keseluruhan, keseimbangan kekehidupan kerja (*work-life balance*) adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan dengan peran individu didalam kekehidupan kerja dan kekehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orangtua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adaya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kekehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Widyasari, 2015).

Work-life balance (Keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik (Clark dalam Fapohunda, 2014), work life balce ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya (Hill et al., 2014). Menurut Rifadha et al dalam (Muliawati, 2020:607) *Work-life balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu Bahagia.

Work-life balance merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Dengan terdapatnya konsep *Work-life balance* ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work-life balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar organisasi (Noviani 2021).

Menurut Moorhead dan Griffin (dalam Luthfiyani 2019:24) mengungkapkan bahwa *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut (Wijaya Y, 2020:1).

Apabila didefinisikan secara keseluruhan, *Work-life balance* adalah sejauh mana individu dapat mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orangtua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

2.1.2 Indikator *Work-life balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran

tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan dan Kerja (*Work-life balance*)

Faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, menurut Pouluse dan Sudarsan dalam (Pratiwi, 2020:126) yaitu:

- a. Faktor Individual
 1. Kepribadian *conscientiousness, openness to experience, agreeableness, neuroticism, extraversion*.
 2. Kesejahteraan dipengaruhi dua komponen yaitu *cognitive component (life satisfaction)* dan *affective component (emotional well being)*.
 3. *Emotional Intelligence (EI)*
- b. Faktor Organisasional
 1. Pengaturan Kerja: Mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai.

2. Dukungan Organisasi: Dukungan formal bisa berupa tersedianya work- family policie/benefits dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.
- c. Faktor Lingkungan
 1. Pengaturan perawatan anak jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
 2. Dukungan keluarga orang tua, keluarga, dan pasangan
 3. Faktor lingkungan sosial lainnya seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
 - d. Faktor Lainnya Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin. Dalam penelitian ini, faktor yang digunakan yaitu Faktor Organisasional yang terdiri dari Pengaturan Kerja, Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Peran dan Teknologi.

2.1.4 Defenisi Komitmen Organisasi

Menurut Muhammad Busro (2018: 75) komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap instansi tempat di mana pegawai bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai juga dipandang sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan- tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat pegawai setia pada instansi dan akan bekerja keras untuk kemajuan instansi.

Menurut (R. Darmawan, 2023), menjelaskan bahwa komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Wibowo 2016:22) Komitmen Organisasi merupakan

loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai melalui beberapa proses perlanjutan, bagaimana seseorang pegawai merasa peduli terhadap kesuksesan dan keberhasilan yang sudah dilakukan oleh organisasi merak berkerja.

Selanjutnya menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2016:100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seong karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2018). Pendapat senada juga diungkapkan oleh (Utaminingsih, 2014) yang menyatakan komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Muhammad Busro (2018 : 78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*), yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. Meliputi : (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

- 2) Komitmen kontinu (*Continuance commitment*), yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. Meliputi : (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Komitmen normative (*Normative commitment*), yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi. Meliputi : (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Priansa (2018 : 245) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

- 1) Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- 2) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
- 3) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- 4) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.

- 5) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.1.7 Defenisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Robbins (2015), kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan.

(Mangkunegara, 2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour mengatakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Tika, 2016).

Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian- penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan (Tika, 2016).

Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang di inginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau terget tertentu yang

berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

2.1.8 Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam (Sopiah & Sangadji, 2018, hlm. 351) terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas Kerja**

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan waktu**

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. **Efektivitas**

merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian**

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis (dalam Mangkunegara 2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. **Faktor Kemampuan (*ability*)**

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut dapat dilihat melalui table dibawah ini

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Zahara Luthfiyani (2019)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan	<i>Work-life balance</i> (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Partian Least Square</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Diketahui secara parsial komitmen organisasi ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Variabel <i>work-life balance</i> dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
2	Ardiansyah dan Choirul Adam (2020)	Pengaruh <i>work-life balance</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya	<i>Work-life balance</i> (X1) Komitmen Afektif (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-life balance</i> tidak berhubungan atau berpengaruh secara signifikan dengan variable kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 3. <i>work-life balance</i> dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil penelitian
3	Ihwan Satria et., al (2023),	Pengaruh Work Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang	<i>Work-life balance</i> (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	Berdasarkan hasil <i>path analysis</i> , 1. <i>work-life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Deatry Ramdhani, Rasto (2021)	Keseimbangan Kehidupan kerja (<i>Work-life balance</i>) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawann	<i>Work-life balance</i> (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1. <i>Work-life balance</i> mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai <i>R-square</i> sebesar 0.469. 2. <i>work-life balance</i> terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi 4. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil penelitian
5	Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2021)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi	<i>Work-life balance</i> (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	Dari analisis yang dilakukan menunjukkan <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya hubungan yang positif yang mana hubungan <i>work-life balance</i> berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik <i>work-life balance</i>, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula. 2. <i>work-life balance</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

2.3 Kerangka Teoritis

2.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Kerja (*Work-life balance*) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Riffay, 2019) Ketika keseimbangan antara kekehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan terjadi, akan ada kecenderungan bagi karyawan untuk lebih fokus terhadap pekerjaannya, menimbulkan perasaan senang dan positif dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat memberikan persepsi positif dari karyawan bahwa organisasi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya.

Persepsi positif tersebutlah yang membentuk ikatan emosional karyawan bahwa organisasi peduli atas keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan. Maka dari itu semakin seimbang kekehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan maka dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan. Hasil penelitian Luthfiyani (2019) Variabel *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan dan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang afektif yang kuat akan terus bekerja disuatu organisasi karena keinginannya sendiri, dimana karyawan akan merasa bangga dengan organisasinya dan berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi (Saygan, 2021). Hasil penelitian Badrianto dan Ekhsan (2021)

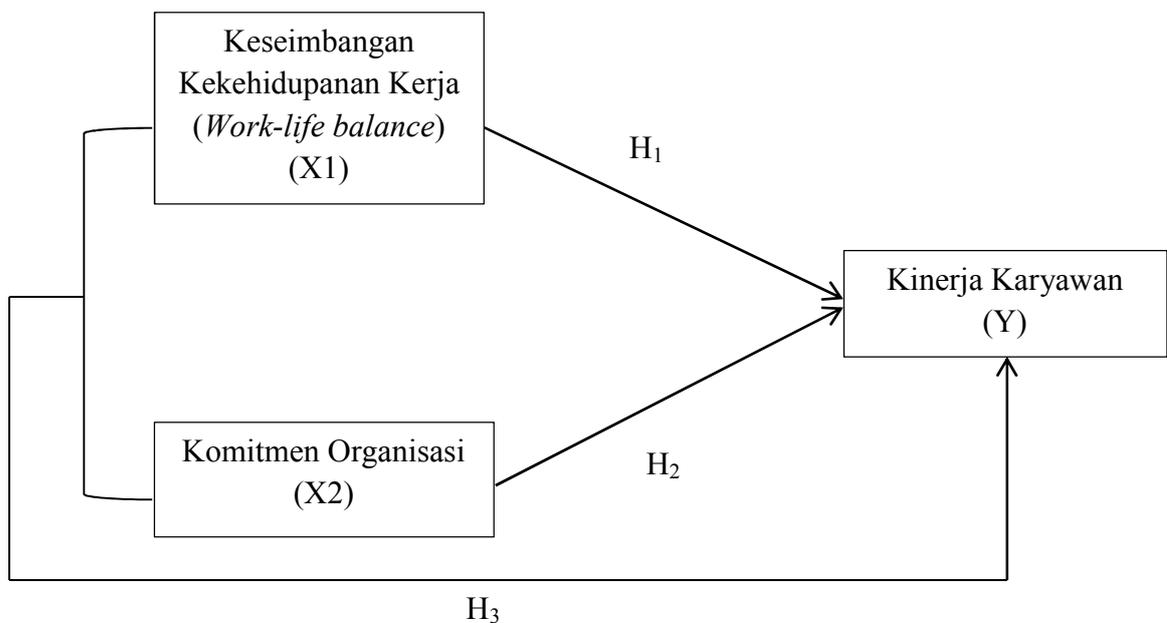
menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Kerja (*Work-life balance*) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki work-life balance yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang hanya memiliki salah satu dari kedua faktor tersebut. Kombinasi antara work-life balance yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan sinergi yang meningkatkan kinerja karyawan lebih besar dibandingkan efek masing-masing faktor secara individu. Hasil penelitian Luthfiyani (2019) menyatakan bahwa variabel work-life balance dan komitmen organisasi berpengaruh secara simulta terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan dan kerja) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang kebenarannya masih diragukan dan harus dibuktikan terlebih dahulu. Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan dan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan
3. *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan dan kerja) dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y di kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2020:8).

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan swasta generasi Y (Milenial) yang bekerja di kota Medan. Waktu penelitian dilaksanakan dari mulai Maret 2024 sampai dengan Agustus 2023, sesuai dengan kondisi lapangan dan objek penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan juga benda-benda alam lain (Sugiono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan swasta generasi Y atau karyawan yang berada pada usia 27-43 tahun. Penelitian ini memiliki populasi yang tidak terbatas (*infinite*) dikarenakan peneliti tidak mengetahui pasti jumlah karyawan swasta yang berada pada usia 27-43 tahun di kota Medan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan

waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiono (2020: 81).

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan swasta generasi Y atau karyawan yang berada pada usia 27-43 tahun di kota Medan. Pengambilan sampel pada penelitian ini merujuk pada pernyataan Hair dikarenakan jumlah ukuran populasi tidak dapat diketahui secara pasti. (Hair *et al.*, 2021) menyatakan jika ukuran sampel terlalu besar diduga akan sulit mendapatkan ukuran *goodness of fit* yang baik. Sehingga disarankan bahwa ukuran sampel minimum adalah 5-10 observasi untuk setiap parameter yang diestimasi. Maka didapat perhitungan:

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{jumlah indikator} \times 10 \\ &= 11 \times 10 \\ &= 110\end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut menghasilkan jumlah sampel sebanyak 110 responden dengan *margin error* 10%. Menurut (Hair *et al.*, 2021) ukuran sampel yang baik berkisar pada jumlah 100-200 responden.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiono (2017: 1370) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel acak atau *random sampling/probability* Dimana teknik dan sampel yang peneliti gunakan secara acak tanpa memandang sampel atas dasar strata atau status sosial dari segi apapun (Sugiono 2017: 1370).

3.4 Jenis Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner yang diisi secara langsung oleh karyawan generasi Y (usia 27-43) yang berada di kota Medan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada seperti: jurnal dan buku-buku pendukung yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan secara langsung kepada responden untuk dijawab. Daftar dari pernyataan kuesioner ini berkaitan dengan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan memberi tanda tertentu pada jawaban yang disediakan (Sugiono 2017).

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2017), Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiono 2017).

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka (Sugiono 2017).

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* sebagai alat mengukur setiap pendapat dan persepsi seseorang atas sekelompok tentang kejadian. Skala Likert berisi 5 tingkat referensi jawaban dengan pilihan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah oleh Peneliti Tahun, 2024

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Defenisi Operasional Tabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
<i>Work-life balance</i> (X1)	Keseimbangan kehidupan dan kerja (<i>work life balance</i>) adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya.	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan	<i>Likert</i>
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan	1. Komitmen Afetif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	<i>Likert</i>

	bersama.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	<i>Likert</i>

Sumber: Dikutip dari McDonald dan Bradley, (2015); Muhammad Busro (2018: 75); Robbins (2015).

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mendapatkan data valid. Valid diartikan bahwa instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2018). Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada didalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. jumlah sampel validitas akan dilakukan pada karyawan Generasi Y di kota Medan. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner mampu mengeksplorasi atau menyatakan hal-hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara pertanyaan dengan skor variabel. Dasar pengambilan keputusan atas hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai Signifikan (Sig) > 0.05, maka pernyataan dikatakan valid.
2. Bila nilai Signifikan (Sig) < 0.05, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiono, 2018), uji realibilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalan. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki realibilitas yang tinggi. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam peneitian ini adalah dengan

menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, dimana suatu hasil dinyatakan diabel apabila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batasan minimal 0,70 (nilai *Cronbach's Alpha* 0.70). Setelah butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,70$ dikatakan *reliabel*.
2. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $<0,70$ dikatakan *reliabel*.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui salah satu cara yang dapat dilakukan dengan melakukan uji statistik one-simple kolmogorov - smirnov. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika hasil one-simple kolmogorov - smirnov diatas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Dan begitupun sebaliknya jika hasil one simple kolmogorov-smirnov dibawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Santoso (2012:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*) yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan variasi dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Homoskedastisitas terjadi ketika variasi tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dan heteroskedastisitas terjadi ketika variasi berbeda. Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas atau

tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent (Ghozali, 2018: 107). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Muktikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance $>0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.10 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Suatu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen, dengan formulasi umum:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja Karyawan

B₀= Konstanta

B₁= Koefisien regresi X₁

B₂= Koefisien regresi X₂

X₁= *Work-life balance*

X₂= Komitmen Organisasi

e= galat/error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t-test pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tahapan-tahapan pengujian uji-t (Ghozali, 2018: 179) yaitu: Rumusan Hipotesis Untuk *Work-life balance*:

$H_0 : b_1 = 0$: *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y Di Kota Medan.

$H_1 : b_1 \neq 0$: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y Di Kota Medan.

Rumusan Hipotesis Untuk Komitmen Organisasi:

$H_0 : b_2 = 0$: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y Di Kota Medan.

$H_1 : b_2 \neq 0$: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan swasta generasi Y Di Kota Medan.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya *Work-life balance* dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Kota Medan.

H_1 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ Artinya *Work-life balance* dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Kota Medan

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap terikat. Tingkatan signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau (5%), jika nilai signifikansi < 0.05 maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dengan H_a diterima. Artinya variabel *Work-life balance* dan Komitmen Organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a , ditolak. Artinya variabel *Work-life balance* dan Komitmen Organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan:

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a , diterima.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a , ditolak.

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (*Work-life balance* dan Komitmen Organisasi) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai). Jika R^2 semakin mendekati 1 maka berarti kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel tidak besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat kecil.

