

Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT Generasi Agung Perkasa di Sulawesi Tenggara

Putri Cahyani^{1*}, Baharuddin Semmaila², Imaduddin³

email korespondensi: putricendana002@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap komitmen organisasional karyawan PT Generasi Agung Perkasa di Sulawesi Tenggara. Lokasi penelitian ini adalah PT Generasi Agung Perkasa yang terletak di Dusun 1, Watumbohoti, Kec. Palangga Sel., Kabupaten Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara. Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis guna memperoleh interpretasi hasil yang akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki loyalitas, dedikasi, serta keinginan yang lebih tinggi untuk bertahan dalam organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen beban kerja yang proporsional dan penerapan program *work-life balance* yang efektif dalam membentuk dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Work-Life Balance; Komitmen Organisasional

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan paling rumit dalam penanganannya. Pengambilan kebijakan yang tidak tepat terkait dengan permasalahan Sumber Daya Manusia, seperti Beban Kerja yang tidak seimbang, kurangnya kesempatan pengembangan, atau kurangnya perhatian terhadap *Work-life Balance*, akan berdampak langsung pada penurunan kinerja dan semangat kerja karyawan, sehingga tujuan utama perusahaan akan sulit tercapai secara optimal (Arifin et al., 2017).

Komitmen organisasi merupakan keinginan menetap sebagai anggota organisasi, kesediaan dalam berusaha demi nama organisasi, serta kepercayaan

akan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merefleksikan karyawan yang menerima nilai-nilai berikut tujuan perusahaan. Ini bisa dilihat dari seberapa jauh karyawan menganggap perusahaan sebagai keluarga dan dirinya sebagai bagian dari keluarga (perusahaan) tersebut serta kemauan untuk bekerja dari karyawan Sudiq dalam (Alfianto, 2024).

Keseimbangan kehidupan-pekerjaan atau *work life balance* merupakan sejauh mana seseorang mampu secara seimbang untuk terlibat dan puas dalam perannya di dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya. Konsep *work life balance* ini merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya yang terjadi ketika individu mampu untuk mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya untuk tuntutan pekerjaan tetapi juga tuntutan kehidupan pribadinya. Mampu disini berkaitan dengan bagaimana karyawan yang berperan sebagai individu yang dapat mengatur waktunya untuk bekerja, bagaimana dapat menikmati waktu untuk kehidupan pribadinya dan juga waktu untuk keluarganya menurut Greenhaus, dkk dalam (Latupapua, 2021).

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mental karyawan dapat menyebabkan kelelahan, berkurangnya kapasitas kerja, dan penurunan ketahanan tubuh, sehingga berdampak negatif pada kinerja. Beban kerja yang berlebihan juga dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam kehidupan karyawan, yang dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan cenderung mengalami stres, kelelahan, dan kurangnya motivasi, yang dapat berujung pada penurunan produktivitas dan loyalitas. Sebaliknya, manajemen beban kerja yang efektif dan pencapaian *Work- life Balance* yang baik berpotensi meningkatkan loyalitas dan dedikasi karyawan. Karyawan yang merasa seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih bahagia, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Meyer, 1991).

Dari fenomena yang terjadi secara faktual pada PT Generasi Agung Perkasa karyawan di perusahaan ini seringkali menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kompleks, seperti target produksi yang ketat dan kondisi kerja di lapangan yang menantang. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan tekanan psikologis bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja dan rendahnya loyalitas. Selain itu, karyawan juga menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya waktu luang untuk keluarga dan kegiatan pribadi lainnya, kondisi ini berisiko menimbulkan stres berkepanjangan yang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan, dalam jangka panjang, perusahaan bisa mengalami penurunan produktivitas yang signifikan dan kesulitan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Komitmen organisasi sebagai tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap berpihak terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan sukarela memberikan segala usaha serta mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya

dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya menurut Musriha dalam (Putri, 2023).

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Generasi Agung Perkasa, Sulawesi Tenggara. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif, sistematis, dan terukur. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan dapat dijangkau. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yang sebelumnya telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS versi terbaru. Adapun tahapan analisis data yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban_Kerja	40	15	25	20.53	2.309
Worklife_Balance	40	17	25	21.25	2.405
Komitmen_Organisasional Karyawan	40	18	25	21.87	1.682
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 8, dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai minimum sebesar 15 dan maksimum sebesar 25, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 20.55 dan standar deviasi sebesar 2.309, yang menunjukkan bahwa tingkat persepsi responden terhadap beban kerja tergolong cukup tinggi dengan penyebaran data yang sedang. Selanjutnya, variabel Work-life Balance memiliki nilai minimum sebesar 17 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata sebesar 21.25 dan standar deviasi 2.405, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka berada pada

tingkat yang baik, meskipun terdapat variasi persepsi yang sedikit lebih besar dibandingkan beban kerja. Sementara itu, variabel Komitmen Organisasional Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 18 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata 21.87 dan standar deviasi sebesar 1.682.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig 2- (tailed)	Keterangan
X1	X1.1	.646**	0.000	Valid
	X1.2	.722**	0.000	Valid
	X1.3	.714**	0.000	Valid
	X1.4	.818**	0,000	Valid
	X1.5	.836**	0,000	Valid
X2	X2.1	.717**	0.000	Valid
	X2.2	.640**	0.000	Valid
	X2.3	.854**	0.000	Valid
	X2.4	.782**	0,000	Valid
	X2.5	.761**	0,000	Valid
Y	Y1	.544**	0.000	Valid
	Y1	.703**	0.000	Valid
	Y3	.697**	0.000	Valid
	Y4	.628**	0,000	Valid
	Y5	.788**	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji Validitas yang ditampilkan pada Tabel 2, seluruh item pertanyaan dari masing- masing variabel, yaitu Beban Kerja (X1), Work-life Balance (X2), dan Komitmen Organisasional Karyawan (Y), menunjukkan nilai Pearson Correlation yang signifikan dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semua item memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai korelasi positif yang cukup kuat (semua di atas 0,500).

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

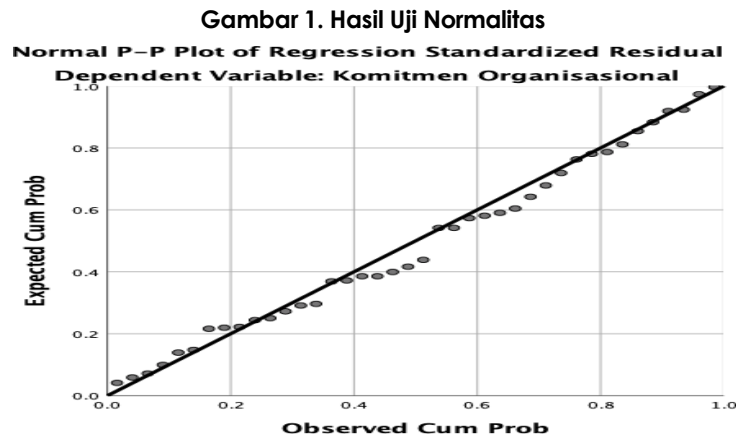
Variabel	Cronbach Alpha (α)	> 0,60	Keterangan
Beban Kerja	0,804	> 0,60	Reliabilitas
Work-life Balance	0,794	> 0,60	Reliabilitas
Komitmen Organisasional Karyawan	0,694	> 0,60	Reliabilitas

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, yang berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel Beban Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,804, Work-life Balance sebesar 0,794, dan Komitmen Organisasional Karyawan sebesar 0,694. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara mendekati garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis tersebut. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi dinilai layak untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas, yaitu Beban Kerja dan Work-life Balance, terhadap variabel terikat, yaitu Komitmen Organisasional Karyawan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

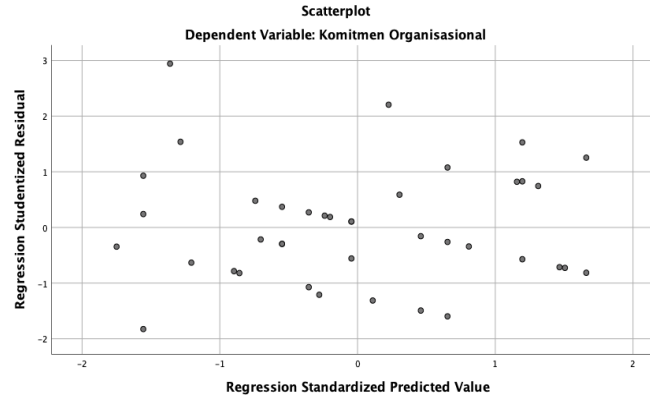
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.528	1.893
	Work-life Balance	.528	1.893

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dari hasil output terlihat bahwa variabel Beban Kerja dan Work-life Balance memiliki nilai Tolerance sebesar 0,528 dan nilai VIF sebesar 1,893. Karena nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, seluruh variabel independen yang digunakan dalam analisis regresi tersebut menyatakan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan scatterplot pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti garis, lengkungan, atau pengelompokan yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.953	2.371		6.727	.000
	Beban Kerja	-.122	.146	-.167	-.836	.409
	Work-life Balance	.396	.140	.566	2.833	.007

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada Tabel 5, maka persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,953 - 0,122X_1 + 0,396X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,953 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X_1) dan Work-life Balance (X_2) bernilai nol, maka nilai Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar 15,953.
- 2) Berdasarkan Tabel 5, hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi negatif sebesar $-0,122$ dengan nilai signifikansi $0,409$ ($> 0,05$), artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa

peningkatan beban kerja cenderung menurunkan komitmen organisasional.

- 3) Selanjutnya, variabel Work-life Balance (X_2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,396 dengan nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.176	1.527

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,219. Ini berarti bahwa 21,9% variasi dalam variabel Komitmen Organisasional (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel bebas dalam model, yaitu Beban Kerja (X_1) dan Work-life Balance (X_2). Sementara itu, sisanya sebesar 78,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.141	2	12.070	5.179	.010 ^b
	Residual	86.234	37	2.331		
	Total	110.375	39			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Beban Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Uji F) pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,179 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja (X_1) dan Work-life Balance (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y). Artinya, kedua variabel bebas dalam model regresi ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan. Nilai t

hitung sebesar -3,321 dan signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$) menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah komitmen mereka terhadap perusahaan.

Hal ini dapat dijelaskan dari kondisi aktual yang terjadi di lapangan, di mana karyawan PT Generasi Agung Perkasa menghadapi target produksi yang tinggi, kondisi kerja yang menantang di lapangan, serta tekanan waktu yang ketat. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas dan kemampuan individu menyebabkan kelelahan fisik, stres mental, dan menurunnya semangat kerja. Akibatnya, karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugas dan mulai kehilangan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fitriyana et al. dalam Fifi (2018), bahwa beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan burnout, menurunkan motivasi, serta melemahkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,687 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. *Work-life Balance* dalam konteks ini mencerminkan kondisi di mana karyawan mampu mengatur waktu dan perannya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan tanggapan responden, *Work-life Balance* yang baik memungkinkan karyawan merasa puas terhadap peran yang dijalani (satisfaction balance), memiliki cukup waktu untuk keluarga dan pekerjaan (time balance), serta mampu terlibat secara emosional dan fisik secara seimbang dalam pekerjaan maupun keluarga (involvement balance).

Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima dan sesuai dengan kondisi aktual yang terjadi di perusahaan. Salah satu faktor pendukung persepsi positif terhadap *Work-life Balance* adalah adanya sistem kerja yang terstruktur dan tidak menuntut kerja lembur secara berlebihan, serta adanya dukungan sosial di lingkungan kerja yang membuat karyawan tetap memiliki waktu untuk kehidupan keluarga. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil temuan Badrianto dan Ehsan (2021), yang menyatakan bahwa

Work-life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasional. Karyawan yang merasakan keseimbangan hidup cenderung lebih produktif dan memiliki rasa keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional

karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat komitmen terhadap organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta menurunkan loyalitas karyawan terhadap PT Generasi Agung Perkasa.

- 2) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi terhadap PT Generasi Agung Perkasa.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 1) PT Generasi Agung Perkasa disarankan untuk meningkatkan keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi karyawan dengan menerapkan kebijakan jam kerja fleksibel, pemberian cuti yang memadai, serta menciptakan iklim kerja yang sehat, suportif, dan kolaboratif. Pengakuan kerja yang adil dan sistem penghargaan berbasis kinerja juga penting untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.
- 2) Pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara proporsional dengan menyesuaikan target kerja terhadap kapasitas individu dan menghindari lembur berlebihan.

Daftar Pustaka

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–76.
- Fifiana. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pt Sinar Sosro Kpb Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 148–156.
- Ie, M., Kevin, A. A., & Wangsa, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan. *Serina*, 799–810.
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>

