

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *AUTONOMY IN WORK SCHEDULING*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI SANDAL PT. SEGER SENTOSA JAYA

Alivia Kisafa Maharani

Program Studi Manajemen,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
aliviakisafa@gmail.com

Tri Andjarwati

Program Studi Manajemen,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
triandjarwati@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This examine targets to analyze the impact of work-existence stability, autonomy in paintings scheduling, and job pleasure on organizational dedication amongst personnel within the sandal manufacturing department of PT Seger Sentosa Jaya. The studies employed a quantitative approach the usage of survey methods and more than one linear regression analysis. a complete of 91 personnel have been selected via purposive sampling. The research instruments had been examined for validity and reliability and met classical assumption necessities. The outcomes suggest that work-life balance and autonomy in paintings scheduling do now not have a large effect on organizational dedication, at the same time as task satisfaction has a fine and extensive effect. concurrently, all unbiased variables considerably have an impact on organizational dedication with a coefficient of determination of 18.2%. those findings advise that job delight is the dominant element in enhancing employee organizational dedication. The have a look at affords sensible implications for control to prioritize techniques that improve job delight to bolster employee loyalty and engagement.

Keywords: *Work-Life Balance, Autonomy in Work Scheduling, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan buat menganalisis pengaruh *work-life balance*, *autonomy in work scheduling*, dan *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* pada karyawan departemen produksi sandal PT Seger Sentosa Jaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dan penguraian regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 91 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas serta reliabilitas serta memenuhi asumsi klasik. hasil penelitian memberikan bahwa secara parsial *work-life balance* dan *autonomy in work scheduling* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*, se dangkan *job satisfaction* berpengaruh positif serta signifikan. Secara simultan,

ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment memakai nilai koefisien determinasi sebesar 18,2%. Temuan ini memberikan bahwa kepuasan kerja adalah faktor lebih banyak didominasi pada peningkatan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini menyampaikan dampak kecil bagi manajemen perusahaan agar lebih memfokuskan kebijakan pada peningkatan kepuasan kerja guna memperkuat loyalitas serta keterikatan karyawan

Kata kunci: *Work-Life Balance, Autonomy in Work Scheduling, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

A. PENDAHULUAN

sumber daya manusia ialah faktor strategis dalam memilih keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi serta modal, namun juga tenaga kerja yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi. pada konteks industri manufaktur, khususnya di bagian produksi, tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, dan sasaran produksi yang ketat berpotensi mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis yang dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Organizational commitment sebagai salah satu indikator krusial pada menilai kualitas korelasi antara karyawan serta organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan mempunyai keterikatan emosional, impian buat bertahan, serta rasa tanggung jawab moral terhadap perusahaan. Karyawan menggunakan taraf komitmen yang tinggi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik, nilai absensi yang rendah, dan niat keluar kerja yang lebih sedikit.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi komitmen organisasi diantaranya work-life balance, autonomy in work scheduling, dan job satisfaction. Work-life balance mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tadi bisa mengakibatkan stres kerja yang berdampak pada menurunnya komitmen terhadap organisasi.

Selain itu, autonomy in work scheduling atau otonomi di pengaturan jadwal kerja memberikan kesempatan di karyawan buat memiliki kendali atas cara dan ketika mereka menuntaskan pekerjaan. otonomi ini diyakini bisa menaikkan rasa tanggung jawab, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja. Selanjutnya, job satisfaction adalah penilaian subjektif karyawan terhadap banyak sekali aspek pekerjaannya, mirip lingkungan kerja, atasan, rekan kerja, dan sistem penghargaan.

PT Seger Sentosa Jaya menjadi perusahaan manufaktur sandal menghadapi tantangan pada menjaga stabilitas kinerja karyawan pada bagian produksi. sang karena itu, krusial buat mengetahui sejauh mana work-life balance, autonomy in work scheduling, dan job satisfaction memengaruhi organizational commitment karyawan. Penelitian ini dibutuhkan mampu menyampaikan dasar empiris bagi manajemen pada merancang kebijakan asal daya manusia.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Social Exchange Theory

SET menyatakan bahwa korelasi antara individu serta organisasi berdasarkan pada prinsip timbal kembali. Saat organisasi menyampaikan dukungan serta perlakuan yang adil, karyawan akan membalasnya dengan sikap positif seperti loyalitas dan komitmen. Dukungan organisasi pada bentuk kebijakan kerja memperhatikan kesejahteraan karyawan bisa menaikkan persepsi keadilan dan agama terhadap perusahaan.

Job Demands-Resources Model

Model JD-R mengungkapkan jika karakteristik pekerjaan berasal keharusan kerja (job demands) dan job resources. Job resources mirip otonomi, dukungan atasan, dan fleksibilitas kerja bisa meningkatkan motivasi dan mengurangi akibat negatif dari tuntutan kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, autonomy in work scheduling dicermati sebagai sumber daya penting yang bisa menaikkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Organizational Commitment

Organizational Commitment adalah perilaku psikologis yang mencerminkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Komitmen ini ditunjukkan melalui harapan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha demi pencapaian tujuan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Blau (1964) mengungkapkan bahwa korelasi antara karyawan dan organisasi dibangun melalui pertukaran sosial, di mana karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung membagikan komitmen yang lebih tinggi. Tingginya Organizational Commitment berperan krusial dalam menurunkan tingkat turnover, menaikkan loyalitas, serta mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Work-Life Balance

WLB masuk di kemampuan individu dalam mengelola dan menyamakan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga kedua peran tersebut dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu. Menurut Fisher et al. (2009), WLB bukan cuma berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup keseimbangan keterlibatan dan kepuasan antara peran kerja dan non-kerja. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang bagus biasanya memiliki ukuran stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta sikap positif terhadap organisasi.

Autonomy in Work Scheduling

Autonomy in Work Scheduling ialah taraf kebebasan yang diberikan kepada karyawan pada mengatur jadwal, metode, dan urutan penyelesaian pekerjaan. Konsep ini ialah bagian berasal Job Characteristics contoh yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1980), yang menyatakan bahwa otonomi kerja bisa meningkatkan motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Pemberian otonomi dalam penjadwalan kerja memungkinkan karyawan menyesuaikan ritme kerja dengan kondisi pribadi, sehingga berpotensi meningkatkan kenyamanan dan keterikatan terhadap organisasi.

Job Satisfaction

Job Satisfaction artinya perilaku atau perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian atas banyak sekali aspek pekerjaan, seperti honor, lingkungan kerja, korelasi menggunakan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah faktor kunci yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan pada tempat bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung membagikan loyalitas yang lebih tinggi, taraf absensi yang rendah, dan komitmen organisasi yang bertenaga.

Hubungan Antarvariabel

Secara teoritis, Work-Life Balance, Autonomy in Work Scheduling, dan Job Satisfaction memiliki keterkaitan erat menggunakan Organizational Commitment. WLB yang bagus bisa membangun ketenangan psikologis sehingga mendorong keterikatan Karyawan terhadap organisasi. Autonomy in Work Scheduling menyampaikan rasa kepercayaan dan tanggung jawab yang bisa memperkuat korelasi karyawan menggunakan organisasi. sementara itu, Job Satisfaction seringkali kali sebagai faktor mayoritas yang secara langsung memengaruhi tingkat komitmen karyawan. sesuai landasan teori dan akibat penelitian terdahulu, bisa dirumuskan bahwa ketiga variabel tersebut berpotensi memengaruhi Organizational Commitment karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian saya menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk mengungkapkan dampak variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini dipilih sebab penelitian serius pada pengukuran hubungan kausal antarvariabel sesuai data numerik yang dipenguraian secara statistik.

Penelitian dilakukan di PT Seger Sentosa Jaya, khususnya di Departemen Produksi Sandal. Populasi pada penelitian ini ialah semua karyawan Departemen Produksi Sandal. Cara pemilihan contoh yang dipergunakan ialah purposive sampling menggunakan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, maka diklaim mempunyai pemahaman yang memadai mengenai kondisi kerja dan kebijakan perusahaan. berdasarkan kriteria tadi, diperoleh jumlah sampel sebanyak 91 responden.

Data yang dipakai pada penelitian ini terdiri atas data utama dan data sekunder. Data utama diperoleh melalui penyebaran informasi lapangan yang disusun sesuai indikator setiap variabel penelitian, yaitu WLB, Autonomy in Work Scheduling, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment. Pengukuran dilakukan memakai skala Likert lima poin. Data sekunder diperoleh berasal dokumen perusahaan serta literatur ilmiah yang relevan.

Teknik penguraian data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas untuk mengukur ketepatan instrumen, uji reliabilitas untuk menguji konsistensi pengukuran, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, bukti dipenguraian memakai regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance, Autonomy in Work Scheduling, dan Job Satisfaction terhadap Organizational

Commitment. Penguraian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui efek parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model pada mengungkapkan variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh bagian pernyataan mempunyai hasil korelasi lebih besar dari nilai r tabel, sehingga diputuskan sesuai. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 untuk seluruh variabel, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

1) Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya hubungan tinggi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas memberikan tidak ada pola tertentu pada residual.

2) Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil penguraian memberikan bahwa:

- a) WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment.
- b) Autonomy in work scheduling tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment.
- c) Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment.
- d) Secara bersama, tiga variabel berdampak signifikan terhadap organizational commitment dengan nilai R^2 sebesar 0,182.

Pembahasan

Tidak signifikannya pengaruh work-life balance dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan produksi yang lebih menekankan stabilitas pendapatan dibandingkan fleksibilitas waktu. Sementara itu, otonomi dalam penjadwalan kerja mungkin belum dirasakan optimal oleh karyawan sehingga belum berdampak langsung pada komitmen. Sebaliknya, job satisfaction terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan emosional dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

E. KESIMPULAN

Sesuai hasil penelitian dan diskusi yang telah dilakukan, maka disimpulkan Jika Kepuasan Kerja artinya variabel yang paling mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan di Departemen Produksi Sandal di PT Seger Sentosa Jaya. Karyawan yang mempunyai taraf kepuasan kerja yang tinggi, baik dilihat dari aspek kompensasi, syarat kerja, juga korelasi kerja, cenderung membagikan keterikatan serta loyalitas yang lebih bertenaga terhadap organisasi. Di sisi lain, WLB serta Autonomy in Work Scheduling tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Organizational Commitment.

Temuan ini memberikan bahwa pada pekerjaan produksi dengan pola jam kerja yang relatif permanen serta tuntutan target yang tinggi, keseimbangan antara

kehidupan kerja serta kehidupan langsung serta fleksibilitas pada pengaturan jadwal kerja belum sebagai faktor primer pada membentuk komitmen karyawan. tetapi demikian, akibat pengujian secara simultan memberikan bahwa WLB, Autonomy in Work Scheduling, dan Job Satisfaction secara beserta-sama mempunyai dampak signifikan terhadap Organizational Commitment.

Nilai koefisien determinasi sebanyak 0,182 menandakan bahwa ketiga variabel tadi bisa menyebutkan 18,2% variasi komitmen organisasi, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain pada luar contoh penelitian. sesuai yang akan terjadi tadi, perusahaan disarankan agar lebih memprioritaskan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui penyempurnaan sistem penghargaan, perbaikan kondisi lingkungan kerja, dan penguatan korelasi kerja antara manajemen dan karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyelidiki variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi, guna mendapat pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi Organizational Commitment.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.