

Work-Life Balance Terhadap Kinerja ASN Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediator

Immanuel Setiapati Saka Soebagijo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Indonesia

E-mail: immanuel.saka4@gmail.com

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan secara empiris tentang pengaruh *work-life Balance* terhadap Kinerja pegawai ASN melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Desain/Metodologi/Pendekatan – Penelitian ini menggunakan ukuran sampel jenuh sebanyak 59 orang dari BAPPEDALITBANG Kalimantan Tengah sebagai unit analisisnya. *SmartPLS* 4.0.9.5 digunakan untuk melakukan analisis skala Likert pada data yang dikumpulkan.

Temuan – Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Variabel *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dan Variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat hubungan antara *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

Simpulan dan Implikasi – *Work-life balance* secara langsung maupun melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Bappedalitbang Provinsi Kalimantan Tengah dapat menjaga *work-life balance* serta mempertahankan komitmen organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja ASN.

Kata kunci: *Work-life balance*, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Work-life Balance on Civil Servants Performance through Organizational Commitment as a mediator

Abstract

Objectives – This study aims to provide an empirical explanation of the influence of the *work-life balance* on civil servants performance with organizational commitment as a mediating variable.

Design/Methodology/Approach – This study used a saturating sample size of 59 sample from the Central Borneo Regional Development Planning and Regional Research and Development Agency as its unit of analysis. *SmartPLS* 4.0.9.5 was used to perform a Likert-scale analysis on the gathered data.

Findings – The results showed that the *Work-life Balance* has a significant effect on the performance of the employees, and the *Organizational Commitment* variable has a significant effect in strengthening the relationship between *Work-life Balance* and the Performance of employees.

Conclusions and Implications - *Work-life balance* directly or through organizational commitment has a positive influence on ASN performance. Bappedalitbang of Central Kalimantan Province can maintain *work-life balance* and maintain organizational commitment to improve ASN performance.

Keywords: *Work-life Balance*, *Organizational Commitment*, *Performance*

Pendahuluan

Dimasa ini banyak sekali tantangan baru yang harus dihadapi oleh manusia, dimulai dari kebiasaan baru yang harus diikuti, dari bagaimana kita saling berkomunikasi sama lain secara langsung sampai muncul peraturan-peraturan baru yang diakibatkan oleh peristiwa yang terjadi beberapa tahun belakangan ini, yang secara tidak langsung mengubah cara berjalan perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Berhubungan akan hal tersebut terdapat berbagai macam variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah *work-life balance*, dapat diperhatikan bahwa penerapan *work-life balance* di Indonesia masih menghadapi kendala, seperti kultur kerja yang kaku, tekanan untuk bekerja ekstra keras, dan kurangnya pemahaman tentang manfaat dari *work-life balance* bagi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Krisentia, dkk., (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga diharapkan ketika pegawai merasa puas maka kinerja akan meningkat. Hal ini diikuti oleh komitmen organisasi, di mana komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan dapat memengaruhi perilaku kerja seseorang (Novena et al., 2023).

Dengan hal tersebut peneliti berupaya menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di salah satu instansi pemerintahan yaitu BAPPEDALITBANG provinsi Kalimantan Tengah, dikarenakan peneliti menemukan bahwa, capaian kinerja yang diberikan oleh instansi tersebut dianggap stagnan selama beberapa tahun ini, dan beberapa pegawai merasa beban kerja setiap bagian kerja tidak seimbang, sehingga beberapa pegawai merasa beban kerja yang dikerjakan lebih berat dari beban kerja di satuan bagian kerja lainnya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui *work-life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat memahami bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mengetahui komitmen organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui bahwa *work-life balance* melalui komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini peneliti mengharapkan dapat memberikan kontribusi kepada berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini secara teoritis yaitu dapat memberikan pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya berhubungan dengan *work-life balance*, komitmen organisasi dan kinerja dan dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi untuk penelitian yang akan datang, serta secara praktis dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat untuk BAPPEDALITBANG Provinsi Kalimantan Tengah dalam meningkatkan capaian kinerja pegawai dan juga dapat sebagai informasi tambahan dalam pengambilan keputusan untuk dapat mencapai misi dan visi yang telah ditentukan bersama.

Tinjauan Pustaka

Work-life balance

Work-life balance adalah suatu bentuk titik keseimbangan yang tercipta dalam kehidupan pegawai mengenai kemampuan yang dimiliki pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara tugas dan kewajiban dalam pekerjaan dan hak pegawai untuk menjalankan kehidupan pribadinya diluar pekerjaannya, sehingga pegawai tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja ataupun harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadi pegawai untuk memenuhi tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan.

Komitmen Organisasi

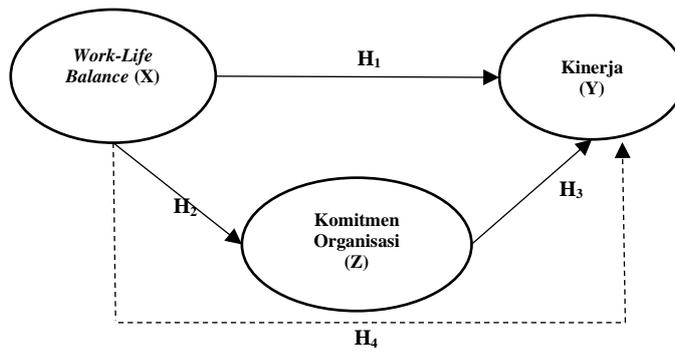
Menurut Sambung (2022) Komitmen mengacu pada kecenderungan karyawan dalam suatu organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja di organisasi tersebut dan memberikan layanan kepada organisasi tersebut. Diyakini bahwa pegawai akan tetap bekerja dan tinggal organisasi apabila pegawai menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan baik. Ketika pegawai mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi, seperti menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi.

Rasa memiliki ini menandakan bahwa pegawai yakin bahwa apa yang mereka lakukan untuk organisasi akan memberi mereka manfaat. Oleh karena itu, dengan mendukung nilai-nilai organisasi, visi, dan misi serta pencapaian tujuan organisasi, karyawan merasa bahwa ini akan memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan pribadi mereka. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi.

Kinerja

Mangkunegara & Prabu (2017) mendefinisikan Kinerja pegawai (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Ente (2022) adalah Suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai. Lengkong (2019) menyatakan bahwa Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang akan mengungkap hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Juga dalam penelitian ini meneliti hubungan korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki pengaruh atau tidak, dan seberapa besar pengaruh tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh langsung ataupun tidak langsung *work-life balance* terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Tengah yang beralamatkan Jl. Diponegoro No. 60, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berstatus aparatur sipil negara yang bekerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Tengah yang berjumlah 59 orang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data dalam bentuk angka. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan pada kuesioner yang akan dijawab oleh responden, berkaitan dengan *work-life balance* pegawai, komitmen organisasi dalam instansi, dan kinerja masing-masing pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis data dalam penelitian ini, menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Tabel 1. Identifikasi variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel
<i>Work-life Balance</i> (Putra, 2021)	Hudson dalam (Putra, 2021), menyatakan bahwa <i>work-life balance</i> merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.	1. <i>Time Balance</i> 2. <i>Involvement Balance</i> 3. <i>Satisfaction Balance</i>
Komitmen Organisasi	(Sambung, 2022) Komitmen organisasi mengacu pada	1. Komitmen Afektif

(Sambung, 2022)	kecenderungan karyawan dalam suatu organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja di organisasi tersebut dan memberikan layanan kepada organisasi.	2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif
Kinerja (Lengkong, 2019)	(Lengkong, 2019) menyatakan bahwa Kinerja (<i>Performance</i>) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.	1. <i>Quality of Work</i> 2. <i>Communication</i> 3. <i>Promptness</i> 4. <i>Capability</i> 5. <i>Initiative</i>

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2023

Hasil Dan Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian diperoleh tanggapan sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	53 %
Perempuan	28	47 %
Total	59	100%
Usia		
≤ 25 Tahun	5	8 %
26 - 30 Tahun	3	5 %
31 – 40 Tahun	16	27 %
41 – 50 Tahun	25	42 %
≥ 50 Tahun	10	17 %
Total	59	100%
Pendidikan		
SMA	14	24 %
Diploma	2	3 %
Sarjana	33	56 %
Pascasarjana	10	17 %
Total	59	100%
Masa Kerja		
≤ 1 Tahun	4	7 %
2 – 6 Tahun	7	12 %
7 – 10 Tahun	23	39 %
≥ 10 Tahun	25	42 %
Total	59	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner memperlihatkan 59 pegawai BAPPEDALITBANG Provinsi Kalimantan Tengah yang menjadi responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang 53% dari total populasi dan perempuan sebanyak 28 orang atau 47% dari total populasi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki.

Dilihat dari usia responden dalam penelitian ini memperlihatkan pegawai yang berusia 25 tahun atau kurang dari 25 tahun berjumlah 5 orang atau 8% dari total populasi, pegawai yang berusia 26-30 tahun berjumlah 3 orang atau 5% dari total populasi, pegawai yang berusia 31-40 tahun berjumlah 16 orang atau 27% dari total populasi, pegawai yang berusia 41-50 tahun berjumlah 25 orang atau 42% dari total populasi, dan pegawai yang berusia 50 tahun atau lebih berjumlah 10 orang atau 17% dari total populasi, ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak berusia sekitar 41 - 50 tahun.

Status Pendidikan responden dalam penelitian ini memperlihatkan pegawai yang berstatus pendidikan SMA berjumlah 14 atau 24% dari total populasi, pegawai yang berstatus pendidikan Diploma berjumlah 2 orang atau 3% dari total populasi, berstatus pendidikan Sarjana berjumlah 33 orang atau 56% dari total populasi, dan yang berstatus pendidikan Pascasarjana berjumlah 10 orang atau 17% dari total populasi. Ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak yang berstatus pendidikan Sarjana.

Terakhir dilihat untuk masa kerja dari responden dalam penelitian ini memperlihatkan pegawai yang telah bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 orang atau 7% dari total populasi, pegawai yang telah bekerja sekitar 2-6 tahun berjumlah 7 orang atau 12% dari total populasi, 7-10 tahun berjumlah 23 orang atau 39% dari total populasi, dan yang telah bekerja sekitar 10 tahun atau lebih dari 10 tahun berjumlah 25 orang atau 42% dari total populasi. Ini menunjukkan bahwa banyak responden yang telah bekerja selama sekitar 10 tahun atau keatas.

Measurement Model (Outer Model)

Convergent Validity

Berikut ini adalah pengolahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 19 pernyataan.

Tabel 3. Loading Factor

Variabel	Indikator	Outer loading	Rule of Thumb	Kesimpulan
<i>Work-life Balance</i>	WLB.1	0,763	0.700	Valid
	WLB.2	0,746	0.700	Valid
	WLB.3	0,745	0.700	Valid
	WLB.4	0,742	0.700	Valid
	WLB.5	0,738	0.700	Valid
	WLB.6	0,803	0.700	Valid
	WLB.7	0,734	0.700	Valid
	WLB.8	0,764	0.700	Valid

	WLB.9	0,785	0.700	Valid
	WLB.10	0,706	0.700	Valid
Komitmen Organisasi	KO 1	0,741	0.700	Valid
	KO 2	0,810	0.700	Valid
	KO 3	0,725	0.700	Valid
	KO 4	0,812	0.700	Valid
	KO 5	0,770	0.700	Valid
	KO 6	0,716	0.700	Valid
	KO 7	0,716	0.700	Valid
	KO 8	0,743	0.700	Valid
Kinerja Pegawai	KP 1	0,721	0.700	Valid
	KP 2	0,763	0.700	Valid
	KP 3	0,747	0.700	Valid
	KP 4	0,715	0.700	Valid
	KP 5	0,738	0.700	Valid
	KP 6	0,783	0.700	Valid
	KP 7	0,733	0.700	Valid
	KP 8	0,714	0.700	Valid
	KP 9	0,764	0.700	Valid
	KP 10	0,795	0.700	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *average variance extracted (AVE)* dan nilai *outer loading*. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi syarat validitas konvergen apabila nilai *average variance extracted (AVE)* menunjukkan nilai $> 0,5$ atau memperlihatkan seluruh dalam *outer loading* dimensi variabelnya dengan nilai $> 0,7$. Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat masing-masing indikator variabel *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja memiliki nilai AVE $> 0,50$ dengan nilai *outer loading* $> 0,70$ sehingga indikator dapat dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian.

Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reliability dan Validitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,913	0,927	0,559
Komitmen Organiasasi (Z)	0,892	0,914	0,570
Work-life Balance (X)	0,915	0,929	0,567

Sumber : diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4 bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan nilai > 0.6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Inner Model

Model struktural (*Inner Model*) yang dilakukan menggunakan tabulasi data kuesioner dengan hasilnya sebagai berikut.

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 7:

Tabel 5. Nilai R-square

<i>Item</i>	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0.622	0.609
Komitmen Organisasi	0.502	0.492

Sumber : diolah pada tahun 2023

Berdasarkan nilai *r-square* pada gambar 5 menunjukkan bahwa *work-life balance* dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabilitas kinerja pegawai sebesar 60,9%, dan sisanya sebesar 39,1% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan *work-life balance* mampu menjelaskan variabilitas komitmen organisasi sebesar 49,2%, dan sisanya sebesar 50,8% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.349	0.356	0.119	2.937	0.003
Work-life Balance (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.502	0.503	0.122	4.125	0.000
Work-life Balance (X) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.708	0.717	0.052	13.715	0.000
Work-life Balance (X) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.247	0.255	0.088	2.816	0.005

Penelitian ini memiliki 59 sampel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5% sehingga nilai t-tabel yang digunakan adalah 2,003. Untuk mengetahui apakah variabel laten tersebut memiliki pengaruh signifikan atau tidak, maka nilai t-statistik harus lebih besar dari t-tabel dan taraf signifikannya harus dibawah 0,05 ($p\text{-values} < 0,05$).

Pengujian Hipotesis H1

Pengujian pertama dilakukan untuk melihat apakah *work-life balance* (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka pengaruh variabel *work-life balance* (X) terhadap kinerja (Y) dilihat dari nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,502 yang menunjukkan arah

hubungan antara *work-life balance* (X) terhadap kinerja (Y) adalah positif dan dilihat dari nilai t-statistik sebesar 4,125, yang artinya t-statistik lebih besar dari t-tabel ($4,125 > 2,003$). Sedangkan untuk taraf signifikansinya memiliki nilai 0,000 ($P < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Perihal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Luthfiyani, (2019), dalam penelitian ini ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan, sehingga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, serta dalam penelitian Destry & Ramdhani, (2021) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan percetakan di Kota Bandung, serta dalam penelitian Wolor (2020), dengan metode tinjauan pustaka menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan Kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan dapat meningkatkan tingkat konsentrasi pegawai dalam pekerjaan sebab pegawai tidak lagi mengkhawatirkan secara berlebihan mengenai keperluan pribadi sehingga meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis H2

Pengujian kedua dilakukan untuk melihat apakah *work-life balance* (X) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (M). Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka pengaruh variabel *work-life balance* (X) terhadap komitmen organisasi (Z) dilihat dari nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,708 yang menunjukkan arah hubungan antara *work-life balance* (X) terhadap komitmen organisasi (Z) adalah positif dan dilihat dari nilai t-statistik sebesar 13,715 yang artinya t-statistik lebih besar dari t-tabel ($13,715 > 2,003$). Sedangkan untuk taraf signifikansinya memiliki nilai 0,000 ($P < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z).

Perihal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dev & Raj, (2017), dari penelitian tersebut ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan bank nasional yang ada di India, dari penelitian Badrianto & Ekhsan, (2021), menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.YAUP di Cikarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola *work-life balance* yang baik dapat mendorong pegawai tetap bekerja dengan sepenuh hati didalam sebuah organisasi.

Pengujian Hipotesis H3

Pengujian ketiga dilakukan untuk melihat apakah komitmen organisasi (M) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka pengaruh variabel komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y) dilihat dari nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,349 yang menunjukkan arah hubungan antara komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y) adalah positif dan dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2,937, yang artinya t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,937 > 2,003$). Sedangkan untuk taraf signifikansinya memiliki nilai 0,003 ($P < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Perihal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Luthfiyani (2019), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini pula sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lengkey (2020), yang menyatakan bahwa hasil penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka pegawai dapat dengan senang hati untuk memaksimalkan keahlian yang dimiliki dalam bekerja. Dengan keadaan tersebut tentu dapat memberikan hasil yang optimal untuk organisasi.

Pengujian Hipotesis H4

Pengujian keempat dilakukan untuk melihat apakah *work-life balance* (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka pengaruh variabel *work-life balance* (X) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z) dilihat dari nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,247 yang menunjukkan arah hubungan antara *work-life balance* (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z) adalah positif dan dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2,816 yang artinya t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,816 > 2,003$). Sedangkan untuk taraf signifikansinya memiliki nilai 0,005 ($P < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi merupakan jenis mediasi *partial mediation* dengan tipe pola konsisten mediasi yaitu *complementary mediation*, dikarenakan hubungan antara *work-life balance* (X) dengan kinerja (Y) dan Komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung dan tidak langsung yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai yang dimiliki dan semakin baik *work-life balance* yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, dan sebaliknya. *Work-life balance* yang diukur dengan *time balance*, *involvement balance*, dan, *satisfaction balance*, dengan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan dengan baik, dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Perihal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020), menemukan bahwa *work-life balance* melalui komitmen organisasi secara langsung dapat mempengaruhi

kinerja karyawan PT.Bhinneka Life Indonesia cabang Surabaya, serta Badrianto & Ekhsan (2021), menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian *work-life balance* mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, sehingga bisa disimpulkan jika komitmen organisasi teruji selaku mediator antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dari hasil yang telah didapatkan dari data responden yang diolah maka didapatkan kesimpulan bahwa: *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Bappedalitbang Provinsi Kalimantan Tengah, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai ASN dalam instansi Bappedalitbang Provinsi Kalimantan Tengah, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN dalam instansi Bappedalitbang Provinsi Kalimantan Tengah, komitmen organisasi mampu memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja pegawai ASN dalam instansi Bappedalitbang Provinsi Kalimantan Tengah.

Dikarenakan adanya keterbatasan penulis dalam menyebarkan dan mengambil data saat melakukan penelitian ini, sehingga hasil yang didapatkan belum mewakili teori secara keseluruhan. Untuk itu, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di sektor yang berbeda dari yang dilakukan dalam penelitian ini. Penulis juga menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel- variabel yang belum ada dipenelitian ini untuk diteliti dengan menghubungkan variabel-variabel yang diteliti oleh penulis, dan peneliti menyarankan untuk melakukan pendekatan analisis penelitian yang berbeda yaitu menggunakan metode analisis kuantitatif sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang berbeda dengan hasil analisis kuantitatif yang dilakukan peneliti sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). Keseimbangan kehidupan Kerja (Work-life Balance) Sebagai Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. *MANAJERIAL*, 20(1), 98. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Dev, S. S., & Manoj Raj, S. J. (2017). Work life balance of employees and its effect on work related factors in nationalized banks. *Shanlax International*

- Journal of Management*, 4(4), 29–35.
- Ente, R., Rachman, E., & Gobel, L. van. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 819–834. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1603>
- Krisentia, E., Anden, T., & Panjaitan, O. W. O. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 165–175. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8144>
- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). In *281 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 1).
- Luthfiyani, Z. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *Bima*, 1(2), 1–171.
- Novena, N., Retawati, A., & Anden, T. (2023). Pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap perilaku kerja proaktif pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 156–164. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.7370>
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2017). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Sambung, R., Hermawati, A., Ramlawati, R., Iswati, I., Haditomo, A. H. C., & Hendaro, T. (2022). Analizing the Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction in Minimizing Turnover Intention. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3).
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>