

QUALITY OF WORK-LIFE BALANCE DALAM KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BANJARMASIN

Ngalimun¹, Imam Mujahid², Imam Makruf³
Universitas Muhammadiyah Banjarmasin¹
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta^{2,3}
Email: ngalimunmtp@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-life balance on the quality of work life on job satisfaction, organizational commitment and work motivation. The results showed that work-life balance had a significant effect on job satisfaction, but work-life balance did not have a significant effect on organizational commitment and work motivation. This research is a descriptive study – single cross sectional. The type of data used in this study is primary data in the form of a questionnaire. The population of this study is an educator at the University of Muhammadiyah Banjarmasin. The number of samples required in this study were 25 respondents from a total population of 100 people. The main problem in this research is that educational institutions or companies must be able to provide a proper place for their employees considering that their contribution is very important in carrying out activities so that an institution or company can be sustainable.

Keywords: *quality of work-life balance, quality of work life, job satisfaction, organizational commitment, work motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *work-life balance* dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif – *single cross sectional*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Populasi penelitian ini adalah tenaga pendidik di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. Jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 25 responden dari jumlah populasi sebanyak 100 orang. Masalah utama dalam penelitian ini adalah bahwa lembaga pendidikan atau perusahaan harus dapat menyediakan tempat yang layak bagi karyawannya mengingat kontribusi mereka sangat penting dalam menjalankan kegiatan agar suatu lembaga atau perusahaan dapat berkelanjutan.

Kata kunci: *quality of work-life balance*, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Era perdagangan bebas memaksa semakin ketatnya persaingan dalam suatu organisasi, seperti *Asean Free Trade Area (AFTA)*, *The Asia Pasific Economic Corporation (APEC)*, *Nort America Free Trade Area (NAFTA)*, oleh sebab itu semua sektor dalam perdagangan, industry dan sektor lainnya di Indonesia harus bersiap-siap dalam peningkatan kualitas produk atau jasa dan sumber daya manusia. Globalisasi dengan konsep perdagangan bebas nampaknya sederhana namun nyatanya merupakan bisnis yang kompleks dan mempunyai risiko yang cukup besar. Banyak permasalahan yang harus dihadapi oleh organisasi diantaranya kemajuan teknologi, persaingan antar organisasi atau institusi, keterbatasan sumber daya alam, keterbatasan sumber daya manusia, dan sebagainya. Dengan adanya konsep keterbatasan (*Scarcity Concept*) tersebut terdapat sebuah tantangan yaitu bagaimana mengelola sumberdaya supaya mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan mampu bersaing.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan keterampilan, motivasi serta disiplin. Salah satu *stake holder* yang perlu mendapat perhatian adalah para pegawai. Pegawai merupakan asets sumber daya insani yang mempunyai peran penting dalam mengembangkan suatu lembaga atau perusahaan. Sumber daya insani merupakan sumber daya paling penting dalam memenangkan persaingan, maka salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya insani yaitu melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai dan pemberdayaan pegawai.

Quality of Work Life saat ini menjadi konsep yang dianggap paling mujarab atau populer. *Quality of Work Life* diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Saya mengambil judul ini karena sangat menarik untuk dibahas mengingat pentingnya kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai yang saat ini perlu dikaji ulang untuk pencapaian hasil yang lebih baik lagi.

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). *Ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*) artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Dalam bukunya David C. McClelland (1987) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. McClelland mengemukakan 6 karakteristik pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut, maka pencapaian kinerja dapat diraih jika didukung oleh motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja yang semua itu dapat dicapai melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, informasi, dan berbagai macam data-data lainnya yang terdapat dalam kepustakaan (Subagyo, 1991: 109). Dengan mengutarakan jenis penelitian ini, fokus dan

langkah-langkah yang akan dalam penelitian ini menjadi semakin jelas. Mengenai sumber data, karena tulisan ini sifatnya adalah kajian pustaka, maka obyek yang dapat dijadikan sumber dibagi menjadi dua, yaitu primer dan sekunder. Data primer adalah buku, jurnal, dan bulletin (Saukan, 2000: 29). Sedangkan data sekunder adalah buku-buku yang masih dianggap relevan dengan kajian penelitian (Arikunto, 1993:131).

PEMBAHASAN

Pengertian *Quality Of Work Life*

Quality of Work Life menurut William B Werther dan Keith Davis, “*Quality of Work Life* adalah kegiatan atau usaha organisasi yang dilakukan secara sistematis (berencana dan terarah) dalam memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada para pekerja untuk ikut serta pada kegiatan organisasi, sehingga menjadi kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Werther & Davis (1989), “Perusahaan yang memiliki *Quality of Work Life* artinya bahwa mereka memiliki supervise yang bagus, kondisi kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik, menantang serta penuh *reward*”.

Menurut Davis & Newstrom (1989), “*Quality of work Life* mengacu pada kecenderungan atau ketidacenderungan orang-orang terhadap lingkungan kerja. Elemen-elemen dari program *Quality of Work Life* misalnya keterbukaan komunikasi, system *reward* yang adil, perhatian pada *job-security* karyawan, dan membuka partisipasi dalam *job design*/rancangan pekerjaan”.

Menurut Saraji dan Dargahi (2006), “Sebuah kualitas kehidupan kerja yang baik adalah hal yang sangat penting dan mendasar di dalam perusahaan untuk menarik dan mempertahankan para karyawan atau pekerjanya. Sehingga banyak manajer perusahaan yang berusaha mengurangi ketidakpuasan kualitas kehidupan kerja para karyawan”.

Menurut Davis dan Newstrom (1989), “Tujuan dasar *Quality of Work Life* adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sebaik mungkin bagi semua anggota organisasi guna mendukung kesehatan ekonomi perusahaan”.

Hackman and Oldham (1976), “*they describe as psychological growth needs as relevant to the consideration of quality of working life. Several such needs were identified: skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback*”.

Taylor (1979), “*Identified the essential component of quality of work Life as basic extrinsic nature of the work it self. A number of other aspects could be added, including: individual power, employee participant in the management, fairness and equity, social support, use of one’s present skills, self development, a mainingfull future at work, social relevance of the work of product, effect on extra work activities*”.⁵

Meningkatkan *Quality Of Work Life*

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan *Quality of Work Life* adalah dengan memperbesar *employee involvement* (keterlibatan pekerja), yaitu:

- a. Lingkaran kualitas (*quality circles*), adalah kelompok kecil yang bertemu secara teratur dengan pimpinan umum untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah-masalah yang berhubungan.
- b. Variasi *team building*. *Quality circles* merupakan bentuk khusus dari *team building*. Perbedaan utama antara keduanya adalah bahwa *team building* biasanya terdiri atas orang-orang dari departemen yang berbeda. Sebagai tambahan tim tersebut hanya dibentuk untuk menyelesaikan suatu permasalahan dan kemudian dibubarkan jika masalah telah teratasi.
- c. *System sosioteknikal*, merupakan intervensi terhadap suatu kerja terutama dari segi pekerjaannya, kelompok kerjanya dan hubungannya antara pekerja dan teknologi yang mereka gunakan untuk melakukan pekerjaannya
- d. *Job enrichment*, adalah upaya untuk memperkayaisi suatu pekerjaan atau jabatan dengan tujuan memuaskan *higer order needs* pada karyawannya.
- e. *Job enlargement*, adalah upaya untuk memperluas atau memperbesar variasi tugas dari suatu pekerjaan dengan tujuan agar tidak monoton
- f. *Kodeterminasi*, merupakan system dimana wakil-wakil pekerja diberi kesempatan untuk mendiskusikan dan memilih keputusan-keputusan yang mempengaruhi nasib para pekerja. Untuk para ahli personalia internasional, kode terminasi adalah sebuah pertimbangan dalam *design* pekerjaan secara keseluruhan

- g. Kelompok kerja mandiri, adalah tim yang terdiri atas pekerja, tanpa seorang pemimpin formal perusahaan, dimana mereka sendiri yang memutuskan banyak hal tersebut diputuskan oleh *supervisor*. Sebagai contoh kelompok ini menetapkan sendiri distribusi tugas, hari libur organisasi, serta seleksi dan training atas rekan-rekan barunya di organisasi.

Quality Of Work Life Bagi Organisasi

Bagi organisasi, untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas yang bekerja dalam organisasi tersebut, untuk meningkatkan loyalitas para pekerja untuk mengabdikan kepada perusahaan, bekerja dengan *enjoy* dan *safe* sehingga mempengaruhi iklim kerja yang bagus yang akan berimbas bagi efektifitas dan produktivitas, Para pekerja menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan melakukan kreativitas.

Bagi pekerja, penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi *Quality Of Work Life* ditempat kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi bekerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada pribadi setiap pegawai itu sendiri

Work-life Balance

Dalam beberapa tahun terakhir, *work-life balance* telah muncul dan menjadi topik yang berbeda dalam literatur kehidupan kerja (Greenhaus dan Allen, 2010). *Work-life balance* telah ditetapkan dengan beberapa cara. Misalnya, Clark (2000) dalam Helmle, Botero, dan Seibold (2014) menggambarkan *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan yang individu rasakan ketika mereka bisa berfungsi di tempat kerja dan di rumah dengan minimal konflik peran. Grzywacz dan Carlson (2007) dalam Helmle, Botero, dan Seibold (2014) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam *domain* pekerjaan dan keluarga. Greenhaus dan Allen (2010) dalam Helmle, Botero, dan Seibold (2014) mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana efektivitas individu dan kepuasan dalam peran pekerjaan dan keluarga yang kompatibel dengan prioritas peran kehidupan individu pada suatu titik waktu tertentu. Temuan empiris menunjukkan bahwa persepsi individu dari keseimbangan kehidupan

kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, kepuasan hidup, fungsi keluarga, dan komitmen organisasi (Allen *et al*, 2010).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan karyawan pada organisasi pemberi kerja yaitu komitmen terhadap keseluruhan organisasi dimana karyawan yang merasakan (Morrow, 1993 dalam Michael, Court, dan Petal, 2009) dan dukungan organisasi untuk karyawan tersebut (Zaitman-Speiser, 2005; Whitener, 2001 dalam Michael, Court, dan Petal, 2009). Menurut Buchanan (1974) dalam Michael, Court, dan Petal (2009), komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi: identifikasi - internalisasi tujuan dan nilai organisasi; keterlibatan - aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari perannya; dan kesetiaan - rasa memiliki organisasi. Popper (1984) dalam Michael, Court, dan Petal (2009) menekankan bahwa komitmen organisasi mencerminkan hubungan unik individu dengan organisasi dan bahwa hubungan ini penting dalam menjelaskan perilaku individu dalam organisasi.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja umumnya ditafsirkan sebagai respons emosional terhadap penilaian nilai oleh pekerja individual dan hasil dari pemenuhan nilai-nilai pekerjaan seseorang yang dirasakan. Jika nilai pekerjaan terpenuhi, maka kepuasan yang memuaskan akan dialami, dan jika mereka diabaikan, emosi ketidakpuasan yang tak tertandingi akan dialami (Henne and Locke, 1985 dalam Bednarska dan Szczyt, 2015). Oleh karena itu, tingkat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah fungsi dari tingkat pemenuhan nilai dan pentingnya nilai (Locke dan Latham, 1990 dalam Bednarska dan Szczyt, 2015). Pekerja memasuki perusahaan yang mempekerjakan dengan sekelompok kebutuhan dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka sejauh kebutuhan ini dipenuhi melalui bekerja di organisasi tersebut (Sirgy *et al.*, 2001 dalam Bednarska dan Szczyt, 2015). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mendorong banyak konsekuensi pekerjaan yang diinginkan. Menurut teori pertukaran sosial, karyawan yang merasa puas

dengan kondisi kerja akan lebih cenderung menunjukkan keterlibatan sebagai alat timbal balik bagi organisasi yang telah menguntungkan mereka (Aselage dan Eisenberger, 2003; Yoon dan Suh, 2003 dalam Bednarska dan Szczyt, 2015).

Motivasi Kerja

Alasan di balik teori motivasi kerja adalah untuk menyediakan kerangka kerja dimana organisasi dapat lebih mempengaruhi dorongan karyawan mereka untuk bekerja dan

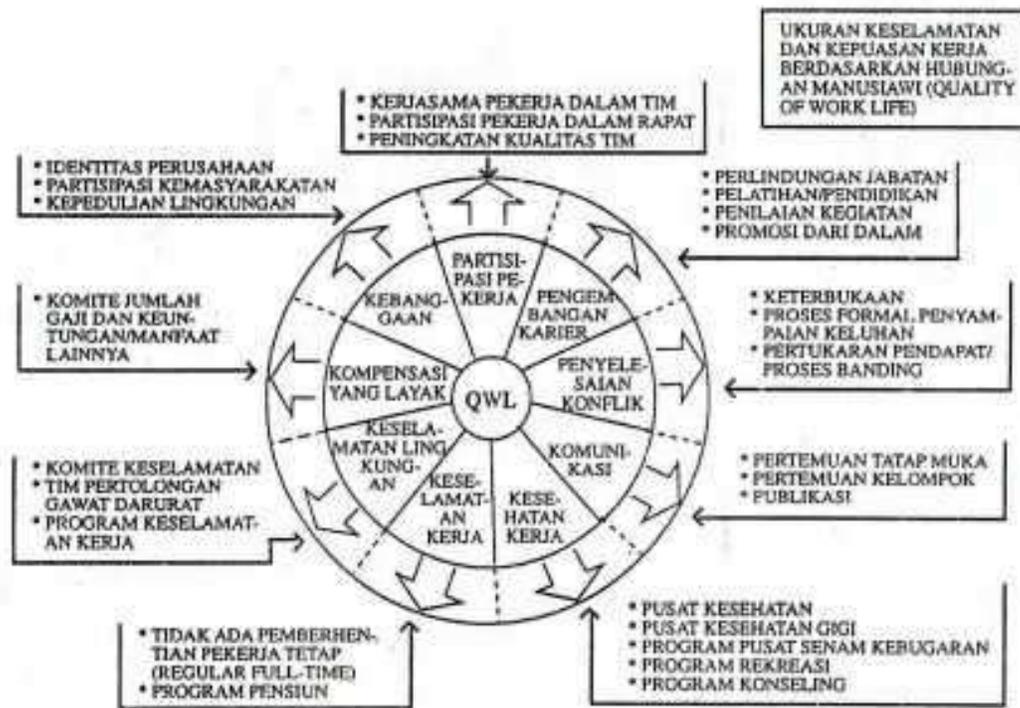
meningkatkan antusiasme mereka (Furnham *et al.*, 2009 dalam Kultalahti dan Viitala, 2014). Motivasi kerja telah didefinisikan sebagai, misalnya, "serangkaian kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun di luar keberadaan individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arahan, intensitas, dan durasinya" (Pinder, 1998 dalam Kultalahti dan Viitala, 2014). Motivasi telah dilihat memiliki dua bentuk, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Catania dan Randall, 2013; Stringer *et al.*, 2011; Lawrence dan Jordan, 2009 dalam Kultalahti dan Viitala, 2014).

PEMBAHASAN

Quality Of Work Life

Lembaga pendidikan ataupun perusahaan sudah seharusnya dapat memberikan tempat yang layak bagi para pegawainya mengingat kontribusi yang diberikan mereka sangat penting dalam menjalankan aktivitas sehingga lembaga atau suatu perusahaan dapat *sustainable*. Oleh karena itu diperlukan suatu pendekatan hubungan manusiawi dengan para pegawai.

Adapun tolak ukur keselamatan dan kepuasan kerja berdasarkan hubungan manusiawi (*Quality Of Work Life*) dapat digambarkan berikut:



Sumber: Diagram gambar dari Saraji dan Dargahi (2006)

Berdasarkan gambar tersebut mempunyai makna bahwa terdapat sembilan aspek pada SDM dilingkungan organisasi yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan. Kesembilan aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pegawai sebagai Sumber daya insani memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pegawai dan disampaikan tepat waktu, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif.
- Pegawai memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik, baik konflik antar individu maupun konflik organisasi, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja pegawai. Salah satu cara mengatasinya yaitu dengan melakukan negosiasi antara pihak-pihak yang terlibat.

- c. Pegawai memerlukan kejelasan pengembangan karier masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan diluar organisasi atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) merupakan upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi.
- d. Pegawai perlu diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu organisasi perlu melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikut sertakan pegawai dalam rangka memikirkan langkah-langkah yang akan ditempuh.
- e. Pegawai perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat bekerja termasuk pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu organisasi berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga pegawai pada organisai. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo atau lambang, kalender, jaket almamater, dan lain-lain.
- f. Pegawai harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan system dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan pegawai sesuai posisi/jabatannya di organisasi dan status sosial ekonominya di masyarakat.
- g. Pegawai memerlukan keamanan lingkungan kerja. Keamanan pekerjaan (*job security*) diartikan sebagai keamanan dalam pekerjaan seorang pegawai. Untuk itu organisasi berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pegawai terutama dari segi fisik/jasmaniah.
- h. Pegawai memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu organisasi berusaha menghindari pemberhentian sementara para pegawai, menjadikannya

sebagai pekerja tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan pegawai mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.

- i. Pegawai memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan fisik agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Jika organisasi memperhatikan kesehatan kerja pegawai maka yang berkaitan dengan stress kerja dapat diminimisasi sehingga mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Quality Of Work Life Balance

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dan ditemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasilnya pun memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silva, Dutra, Veloso, Fischer, dan Trevisan (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* komitmen terhadap organisasinya. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi (Pradhan, Jena, dan Kumari, 2016).

Sementara uji hipotesis antar-variabel ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan Haar, Russo, Sune, dan Ollier-Malaterre (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini pun membuktikan pendapat dari Greenhaus *et al* (2003) dalam Haar, Russo, Sune, dan Ollier-Malaterre (2014) yang percaya bahwa individu yang mengalami *work-life balance* lebih puas dengan pekerjaan dan kehidupan mereka karena mereka berpartisipasi dalam kegiatan peran yang penting bagi mereka. Oleh karena itu, dengan adanya hasil penelitian ini dapat menggambarkan kepada perusahaan agar *work-life balance* yang telah dijalankan dapat disesuaikan dengan aspirasi dari para karyawan dan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dari para karyawan.

Hasil penelitian pada penelitian sebelumnya mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu. Penelitian dari Fu dan Deshpande (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja

pekerjaannya. Penelitian ini pun juga mendukung penelitian sebelumnya dan menunjukkan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja individu. Popper (1984) dalam Michael, Court, dan Petal (2009) menekankan bahwa komitmen organisasi mencerminkan hubungan unik individu dengan organisasi dan bahwa hubungan ini penting dalam menjelaskan perilaku individu dalam organisasi.

Springer (2011) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif diantara kepuasan kerja dan kinerja kerja dengan korelasi yang signifikan diantara kedua variabel. Hasil penelitian pun mendukung pernyataan tersebut dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja individu. Kepuasan kerja umumnya ditafsirkan sebagai respons emosional terhadap penilaian nilai oleh pekerja individual, dan hasil dari pemenuhan nilai-nilai pekerjaan seseorang yang dirasakan. Jika nilai pekerjaan terpenuhi, maka kepuasan yang memuaskan akan dialami, dan jika mereka diabaikan, emosi ketidakpuasan yang tak tertandingi akan dialami (Henne and Locke, 1985 dalam Bednarska dan Szczyt, 2015). Oleh karena itu, tingkat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah fungsi dari tingkat pemenuhan nilai dan pentingnya nilai (Locke dan Latham, 1990 dalam Bednarska dan Szczyt, 2015).

KESIMPULAN

Suatu organisasi atau institusi yang berhasil menerapkan *Quality Of Work Life Balance* dapat dilihat dari beberapa kondisi diantaranya terdapat Keterlibatan pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja yang dapat memberikan kontribusi bagi organisasi yaitu meningkatnya produktivitas, tingkat ketidakhadiran yang rendah serta motivasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin menganggap bahwa *work-life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kemudian tidak adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja dikarenakan karyawan masih menganggap etis apabila berpindah kantor (*resign*). Hal tersebut sudah semestinya membuat perusahaan menjadi lebih responsif akan program *work-life balance* sehingga dapat menjadi lebih efektif bagi kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan motivasi sekaligus menjaga komitmen

kerja tenaga pendidik. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bednarska, M.A., & Szczyt, M. 2015. Variations in Job Satisfaction in Service Industries: Comparative International Analysis. *Foresight*, 17, 599-615.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha tech Yourself Management Skills*. Jakarta: Prenada.
- Dakir. 2019. *Manajemen Pemasaran Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: K-Media
- Hadari Nawawi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Latifah. 2021. Perubahan Tingkah Laku Siswa Melalui Komunikasi Antar Pribadi Guru Pendidikan Agama Islam. *Al Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*. Vol.8 No. 2 Tahun 2021. e-ISSN: 2355-3197.
- Ngalimun. 2021. Hubungan Pelaksanaan Supervisi Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kemampuan Pembelajaran Guru SMA IT Assalam Martapura. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*. Vol. 2 No. 1, e-ISSN: 2776-5113.
- Riinawati, Ngalimun. 2022. Implementation of Character Education in Islamic Perspective at School. *Vol. 6 No. 1 (2022): Journal of Positive Psychology and Wellbeing ISSN: 2587-0130*. <https://journalppw.com/index.php/jppw/article/view/871>
- Randall S Schuler & Susan E Jackson, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi abad ke-21*, Jakarta: Erlangga.
- Saraji, G Nasi & Dargahi H, 2006. *Study of Quality of Work Life*. *Iranian Journal of Public Health* vol 35 pp 8-14

- Springer, G.J. 2011. A Study of Job Motivation, Satisfaction and Performance Among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5, 29-42.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Jogjakarta: ANDI.
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Tampubolon, Manahan P. 2015. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai, 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Grafindo Persada.
- William B Werther & Keith Davis, 1989. *Human Resources and Personnel Manajemen* 3rd edition. New York: Mcgraw Hill