

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini, yaitu *Work Life Balance* dan Kompetensi Terhadap Komitmen Pegawai. Dalam kajian pustaka ini, akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang diambil menggunakan beberapa buku terbitan, jurnal, yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan juga menggunakan penelitian terdahulu yang relevan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas dalam sebuah organisasi baik berskala besar maupun kecil untuk mengelola unsur-unsur yang ada dalam suatu organisasi. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola organ-organ yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

Manajemen merupakan unsur terpenting dalam kelancaran berjalannya sebuah organisasi. Manajemen yang baik akan menghasilkan organisasi yang baik, dan begitu pun sebaliknya. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi atau organisasi, agar tujuan dapat terlaksana dengan

baik maka setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien.

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang memiliki arti mengatur. Peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Secara etimologi, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur, hal yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapih. Berikut definisi menurut para ahli:

Manajemen di definisikan oleh Mary Parker Follet (dalam Roni Angger, 2020:2) manajemen sebagai "*the art of getting done through people*". Manajemen sebagai seni untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan seni dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain.

Malayu Hasibuan (2020:1) manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

G.R. Terry (dalam Roni Angger, 2020:1) manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya manusia lainnya,

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Penjelasan terkait fungsi-fungsi manajemen. Roni Angger (2020), menyebutkan jika fungsi manajemen juga bisa disebut sebagai ilmu manajemen. Fungsi ini membuat perihal apa saja yang dilakukan di bidang manajemen. Berikut penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses pendefinisian tujuan organisasi, pembuatan strategi untuk mencapai tujuan, serta pengembangan rencana aktivitas organisasi

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penyusunan atau penentuan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses penerapan atau implementasi dari semua rencana, konsep, ide, serta gagasan yang telah dibuat sebelumnya, untuk meraih tujuan bersama

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah bentuk control atau evaluasi terhadap kinerja organisasi, untuk memastikan jika apa yang telah direncanakan, disusun serta dijalankan sudah sesuai dengan apa yang telah di rancang sebelumnya.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 unsur atau disebut juga dengan 6M, yaitu *man, money, methods, materials, machines, market* (Malayu Hasibuan 2020:20) berikut penjelasannya:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen, faktor man adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam organisasi. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli di bidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machine*)

Mesin adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisien kerja, terutama pada penerapan teknologi mitahir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa

5. Metode (*Methods*)

Metode adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan

profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (asset) yang utama di dalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi skala besar maupun kecil, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang di cita-citakan.

Menurut Malayu Hasibuan (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Sementara itu menurut Mondy dan Noe dalam (Marwansyah, 2019:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam (Malayu Hasibuan, 2020:11) "*Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization*" yang artinya, Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi

Berdasarkan kesimpulan diatas manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia, melalui proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan, prosedur, metode, dan program, agar manajemen sumber daya manusia lebih efektif dan efisien dalam terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, Menurut Malayu Hasibuan (2020:21) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia, meliputi:

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan

Perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, toritis, konspetual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip ompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasrkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta erja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Erusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaanyang baik dilakukan dengan program

kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar kearyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cascio dalam (Marwansyah, 2019:4) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (*output*) sebuah perusahaan barang dan jasa terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, *energy*). Sementara itu, tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan, karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (dalam Edy Sutrisno, 2017:7) tujuan sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Meberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Work Life Balance

Setiap individu mempunyai peran sekaligus dalam kehidupannya, baik yang berkaitan dengan pekerjaan, keluarga maupun peran bagi dirinya sendiri. *Work Life Balance* dapat dipahami sebagai kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya. Dimana konsep ini

melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Implikasi dari konsep *Work Life Balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

2.1.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance dapat dipahami sebagai kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya. Diaman konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Implikasi dari *Work Life Balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

Menurut Hudson dalam (Ni Putu & Rina 2021) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai tingkat partisipasi yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, dengan berfokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi masing-masing individu.

Greenhaus dan Allen dalam (Ryan & Sari 2018) 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.

Menurut Low Sui Pheng dan Benjamin K.Q. (2019:188) memberikan definisi *Work life balance*, yaitu:

“Work Life Balance is a comfortable state of equilibrium between work and life domain achieved by individuals. This means that demand in work

must not be overwhelmed by individual's ability to satisfy his/her personal life outside the work environment or vice versa"

Yang dapat diartikan bahwa, *Work life balance* adalah keadaan keseimbangan yang nyaman antara domain *Work* dan *Life* yang dicapai oleh individu. Artinya tuntutan dalam bekerja tidak boleh dibebani oleh kemampuan individu untuk memuaskan kehidupan pribadinya di luar lingkungan kerja atau sebaliknya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, kehidupan karyawan dapat menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Utami dan Yuniarti dalam (Shinta, 2020) ada beberapa faktor pendorong *Work life balance*, yaitu:

1. Nilai *comfort*

Kenyamanan membuat seseorang lebih memilih dengan apa yang dilakukan setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi.

2. Nilai *religious*

Dengan cara yakin kepada Tuhan. Seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi.

3. Nilai *achievement*

Seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Low Sui Pheng dan Benjamin K.Q. Chua (2018:9) *work life interface* dipandang sebagai alat penting dalam menganalisis *work life balance*. *Work life interface* menjelaskan interaksi antara *work life balance* melalui pengintegrasian konsep teoretis yang berbeda terkait dengan *work life balance*. Maka dari itu Low Sui Pheng dan Benjamin K.Q. Chua memberikan penjelasan terkait dengan dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *work life balance*, adapun dimensi dari *work life balance* :

1. *Work Interference with family (WIF)*

Dimensi ini merupakan bagian dari *work life conflict* (WLC) yang merupakan suatu bentuk konflik antar penerna dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Pada dimensi *work interference with family* terfokus pada konflik yang bersumber dari pekerjaan sehingga mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan peran dalam keluarga atau pada kehidupan pribadi individu. Indikator:

- a. *Time*, gangguan kerja berbasis waktu dengan keluarga
- b. *Strain*, gangguan kerja berbasis ketegangan dengan keluarga
- c. *Behavior*, gangguan kerja berbasis perilaku dengan keluarga

2. *Family Interface With Work (FIW)*

Dimensi ini juga masih merupakan bagian dari *work life conflict*, pada dimensi ini mengacu pada sejauh mana konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi individu mengganggu aktivitas pekerjaan.

Indikator:

- a. *Time*, gangguan keluarga berbasis waktu dengan pekerjaan
- b. *Strain*, gangguan keluarga berbasis ketegangan dengan pekerjaan
- c. *Behavior*, gangguan keluarga berbasis perilaku dengan pekerjaan

3. *Work To Family Enrichment* (WFE)

Dimensi ini merupakan bagian dari *Work life enrichment* (WLE) yang merupakan sisi positif yang dapat meningkatkan salah satu domain dari kehidupan seseorang. Dimensi ini sangat mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga atau pribadi individu.

Indikator:

- a. *Development*, pengembangan pengetahuan, keterampilan atau nilai yang berasal dari pekerjaan
- b. *Affect*, perubahan afektif dalam perilaku dan sikap yang berasal dari pekerjaan
- c. *Capital*, pekerjaan dapat membantu dalam akuisisi asset bagi kehidupan pribadi

4. *Family To Work Enrichment* (FWE)

Dimensi ini masih termasuk bagian dari *work life enrichment* (WLE). Dimensi ini terfokus pada sejauh mana kehidupan keluarga atau pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

Indikator:

- a. *Development*, pengembangan pengetahuan, keterampilan atau nilai yang berasal dari keluarga atau kehidupan pribadi

- b. *Affect*, perubahan afektif dalam perilaku dan sikap yang berasal dari keluarga atau kehidupan pribadi
- c. *Efficiency*, pencapaian level focus yang berasal dari keluarga atau kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan focus pada kerjaan.

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan pemahaman terhadap visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi.

Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.

Kompetensi Kerja didefinisikan Clark (M. Busro, 2020:25) “*Competency is a knowledge or know how for doing an affective job*” yang artinya kompetensi

adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.

Kompetensi juga di definisikan oleh Mathis dan Jackson dalam (M. Busro, 2020:25) "*Competency Is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement*" yang artinya kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim

Menurut Jackson & Schuler dalam (Marwansyah, 2019:35) "*Competency refers to the knowledge, skills, personality characteristic, and attitudes that make it possible for employees to perform work tasks and roles*" yang artinya kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, karakteristik kepribadian, dan sikap yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas dan peran-peran dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi seseorang berupa pengetahuan ataupun kemampuan lebih dalam mengerjakan pekerjaan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Spencer & Spencer (M. Busro, 2020:26) menjelaskan bahwa kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*Job Knowledge*) dalam perilaku tersirat (*Underlying Behaviors*) seseorang karyawan di dalam organisasi. Kompetensi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *Threshold* dan *Differentiating*. Dimensi kompetensi sebagaimana yang digunakan untuk memprediksi

kompetensi sebagaimana yang digunakan untuk memprediksi kompetensi pegawai suatu pekerjaan, yaitu:

1. *Threshold Competencies*

Adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan

2. *Differentiating Competencies*

Adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompetensi pegawai tinggi dan rendah.

2.1.4.3 Strategi Kompetensi

Menurut Palan dalam (M. Busro, 2020:27) berpendapat bahwa, yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan agar berprestasi dan sukses. Sekarang organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten. Konsep hubungan kerja dengan sendirinya mengalami perubahan, dipekerjakan bukan lagi untuk seumur hidup, melainkan dipekerjakan selama keahliannya dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila ada karyawan tidak lagi mengembangkan kompetensinya melalui belajar dan berkinerja, mereka akan menciptakan kesalahan fatal.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Mathis dan Jackson dalam (M. Busro, 2020:36) dimensi dan indikator kompetensi, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
 - a. Pengetahuan dasar yang dimiliki
 - b. Orientasi pencapaian standar kinerja
 - c. Perhatian terhadap kualitas
 - d. Efisiensi kerja
2. Keterampilan (*Ability*)
 - a. Keahlian
 - b. Profesionalisme
 - c. Pengalaman
 - d. Kecepatan kerja
3. Kemampuan (*Skill*)
 - a. Kemauan mengembangkan kemampuan pribadi
 - b. Tanggung jawab individu
 - c. Efektivitas
 - d. Target waktu
 - e. Menyelesaikan masalah

2.1.5 Komitmen Organisasi

Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang di perlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (M. Busro, 2020:71) Komitmen pegawai terhadap organisasi sangat penting, karena jika para tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Newstrom dalam (Wibowo 2017:214) komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Komitmen karyawan menurut Suryaman (M. Busro 2020:72) merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dan organisasi kerja, dengan ciri:

1. Karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja
2. Karyawan mempunyai kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja
3. Karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja
4. Individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja
5. Individu berharap untuk tetap menjadi anggota organisasi kerja

6. Individu ingin turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja

Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai merupakan suatu keadaan dimana pegawai memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porters dalam Simatupang (2018) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

2.1.5.3 Peran Komitmen Organisasi

Khan *et. al.* (M. Busro 2020:75) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kinerja

organisasi. Pada sebagian besar organisasi yang tingkat stressnya tinggi, akan berakibat pada rendahnya kepuasan dan rendahnya produktivitas kerja serta rendahnya komitmen organisasi.

Selanjutnya Lee dan Olshfski (M. Busro 2020:76) melakukan penelitian tentang komitmen organisasi percaya bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan perilaku positif karyawan. Individu akan mengerjakan pekerjaan, mengidentifikasi perannya, dan pada diri mereka akan tumbuh komitmen untuk melakukan pekerjaan, yang pada akhirnya mereka akan mempunyai pengharapan yang besar terhadap keberhasilan melakukan pekerjaan. Jadi pengharapan akan keberhasilan akan pekerjaan akan tumbuh manakala komitmen mereka terhadap organisasi meningkat.

2.1.5.4 Manfaat Komitmen

Komitmen dibentuk dengan berbagai strategi bukan berarti tidak ada manfaatnya, manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme unci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dengan adanya komitmen terhadap organisasi maka karyawan memiliki manfaat diantaranya ikhlas dan sennag hati pada saat diri melibatkan pada pekerjaan, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan membangun bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan indicator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Newstorm dalam (Wibowo 2017:215) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan. Tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.

Indikator:

- a. Keinginan berkarir di organisasi
- b. Rasa percaya terhadap organisasi

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan utnung dan rugi dimana nilai ekonomi yang di rasa dari bertahan dalam suatu perusahaan disbanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hali ini karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

Indikator:

- a. Keinginan bertahan dengan pekerjaan
 - b. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
4. Komitmen normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati.

Indikator:

- a. Kebanggaan pada organisasi
- b. Kesetiaan terhadap organisasi

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan atau dasar penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang berkaitan secara langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian, sehingga variabel-variabel yang akan dijadikan penelitian dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek</p> <p>Annisah Siwi Anggreni, Meita Santi Budiani</p> <p>Jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 8 No. 8 (2021)</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variable <i>Work Life Balance</i> dengan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang signifikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Work Life Balance</i> dan Variabel Komitmen Organisasi 2. Objek penelitian, Bank BRI yang memiliki pegawai outsourcing 	<p>Tahun Penelitian</p>
2.	<p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Zun Rahayu, Irfan Helmy</p> <p>JIMMBA Vol. 3 No. 5 (2021)</p>	<p>Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Komitmen Organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi Intrinsik 2. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
3.	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta</p> <p>Ryan Rene, Sari Wahyuni</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 16 No.1 (2018)</p>	<p>Variabel <i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Komitmen Organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Variabel Kinerja Individu
4.	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi</p> <p>Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan</p>	<p>Variabel <i>Work Life Balance</i> terbukti berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 	<p>Variabel Kinerja Karyawan</p>

(Lanjutan)

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vo. 4 No. 2 (2021)		2. Variabel Komitmen Organisasi	
5.	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru Bram Afrilyan Jurnal Online Mahasiswa Vol. 4. No. 1 (2017)	Variabel Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel Pengalaman Kerja 2. Variabel Penempatan Kerja
6.	Peran Kepemimpinan Karismatik dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Broadcasting Ni Putu Trisna Juliarti, Rina Anindita Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5 No. 2 (2022)	Variabel <i>Work Life Balance</i> yang belum tentu mempengaruhi secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Komitmen Organisasi	Variabel Kepuasan Kerja Karyawan
7.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi Nabilah Ramadhan, Vina S. Marinda Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 4 No. 3 (2019)	Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara simultan Terhadap Komitmen Organisasi	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Komitmen Organisasi	Variabel Kepuasan Kerja
8.	Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator Intan Nurmalasari Seminar Nasional dan The	Variabel <i>Work Life Balance</i> secara langsung tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi	1. Variabel <i>Work Life Balance</i>	Variabel Kepuasan Kerja

(Lanjutan)

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	5 th Call For Syariah Paper (Sancall 2018)		2. Variabel Komitmen Organisasi	
9.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Nurlaely M., Asri Laksmi Riani Jurnal Manajemen Daya Saing Vol. 18 No. 1 (2017)	Variabel Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi	3. Variabel Kompetensi 4. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Variabel Kepuasan Kerja
10.	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Lutfi Anggraeni, Irfan Helmy Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 2 No.2 (2020)	Variabel Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Komitmen Organisasi	Variabel Kinerja Pegawai
11.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah Conchita V. Latupapua, Agustina Risambessy, Chintia Tahanora Jurnal Manis Vol. 5 (2021)	Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan melalui variabel Mediasi Kepuasan Kerja	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Komitmen Organisasi	Variabel Kepuasan Kerja
12.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Generasi Y Reza Fazan, Fatwa Tentama, Khoiruddin	Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	1. Variabel <i>Work Life Balance</i>	1. Variabel Kepuasan Kerja

(Lanjutan)

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Generasi Y</p> <p>Reza Fazan, Fatwa Tentama, Khoiruddin</p> <p>Jurnal Psikologi Vol. 4 No. 1 (2022)</p>	<p>Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi</p>	<p>2. Variabel Komitmen Organisasi</p>	<p>2. Variabel Efikasi Diri</p>
13.	<p><i>The Effect Of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment</i></p> <p>Agustina Rantaselu, Abdul Rahman, Mapparenta, Zaenal Arifin</p> <p><i>Journal of Research in Business and Management</i> Vol. 4 No. 9 (2018)</p>	<p>Variabel Kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi</p>	<p>1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Komitmen Organisasi</p>	<p>1. Variabel Motivasi 2. Variabel Budaya Organisasi 3. Variabel Kinerja Karyawan</p>
14.	<p><i>The Role of Work Life Balance for Organizational Commitment</i></p> <p>Inge Hutagalung, Mochamad Soelton, Ayu Octaviani</p> <p><i>Management Science Letters</i> Vol. 10 No. 15 (2020)</p>	<p>Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi</p>	<p>1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Komitmen Organisasi</p>	<p>Tahun penelitian</p>
15.	<p><i>Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers Evidence from Jashore University of Science and Technology</i></p> <p>Arifa Akter, Mohammad Awal Hussen, Md. Nazrul Islam</p>	<p>Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh</p>	<p>1. Variabel <i>Work Life Balance</i></p>	<p>Tahun penelitian</p>

(Lanjutan)

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>International Journal of Science Research and Management</i> Vol. 07 No. 04 (2019)	secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	2. Variabel Komitmen Organisasi	
16.	<i>The Effect of Work Life Balance on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety</i> Su Heyong Choi, Jung Mi Lee <i>Journal of Digital Convergence</i> Vol. 18 No. 3 (2020)	Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	3. Variabel <i>Work Life Balance</i> 4. Variabel Komitmen Organisasi	Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
17.	<i>Effect of Compensation, Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment its Implication on Experts Performance of Construction Service Company in Jambi Province</i> Fakhrul Rozi Yamali <i>International Journal of Advances in Management and Economics</i> Vol. 7 No. 2 (2018)	Variabel Kompetensi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan, tetapi dalam simultan berpengaruh	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel Kompensasi 2. Variabel Budaya Organisasi
18.	<i>The Effect of Competence and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Organizational Commitment Mediation</i> Sumarsi, Alimuddin Rizal <i>International Journal of Social and Management Studies</i> Vol. 2 No. 6 (2022)	Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel Kualitas Kerja 2. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

(Lanjutan)

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19.	<i>The Relationship Between Job Satisfaction, Work Life Balance and Organizational Commitmen on Employee Performance</i> Huseein, Iliyasu, Bello, Roshidah <i>Advances in Business Research International Journal (2018)</i>	Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Variabel Kinerja Karyawan
20.	<i>The Influence of Transformational Leadership, Professional Ethnics, and Work Competence on Organizational Commitment and its Implication for the Performance of Ship Safety</i> Euis Happy, Anoesyirwan, Marhalinda, Endri <i>Journal of Legal, Ethnical and regulatory Issues Vol. 25 No. 1 (2022)</i>	Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Komitmen Organisasi	1. Variabel <i>Transformational</i> 2. Variabel Etnis Profesional 3. Variabel Kinerja Keselamatan

Sumber: Hasil olah data penelitian terdahulu

2.2 Kerangka Pemikiran

Organisasi atau perusahaan merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia adalah faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan instansi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan *Work Life Balance* dan Kompetensi.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, landasan konseptual model hubungan *Work Life Balance* dan Kompetensi dengan Komitmen Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Work Life Balance merupakan sebuah kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya, dimana melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

Work life balance adalah keadaan keseimbangan yang nyaman antara domain *Work* dan *Life* yang dicapai oleh individu. Artinya tuntutan dalam bekerja tidak boleh dibebani oleh kemampuan individu untuk memuaskan kehidupan pribadinya di luar lingkungan kerja atau sebaliknya. (Low Sui Pheng & Benjamin K.Q. 2019:188)

Menurut hasil penelitian terdahulu dari Yuan Badrianto dan Muhammad Ekhsan (2021) dilakukan pada PT. YAUP Cikarang, dengan objek penelitian karyawan di perusahaan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Work Life Balance* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian lain mengenai *Work Life Balance* oleh Zun Rahayu dan Irfan Helmy (2021) dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja, dengan objek penelitian pegawai non PNS. Dalam penelitian menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Kompetensi merupakan pemahaman terhadap visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim (Mathis & Jackson dalam M. Busro 2020:25)

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Sumarsi dan Alimuddin Rizal (2022) dilakukan pada *Jaken and Jakenan Health Center*, dengan objeknya karyawan perusahaan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian dari Nurlaely M dan Asri Laksmi (2017) dilakukan pada RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta, dengan objeknya karyawan perusahaan, juga menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian lain mengenai Kompetensi oleh Agustina Rantesalu *et al* (2018) dilakukan pada *Education and Training of South Sulawesi province*, dengan objeknya karyawan pada perusahaan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

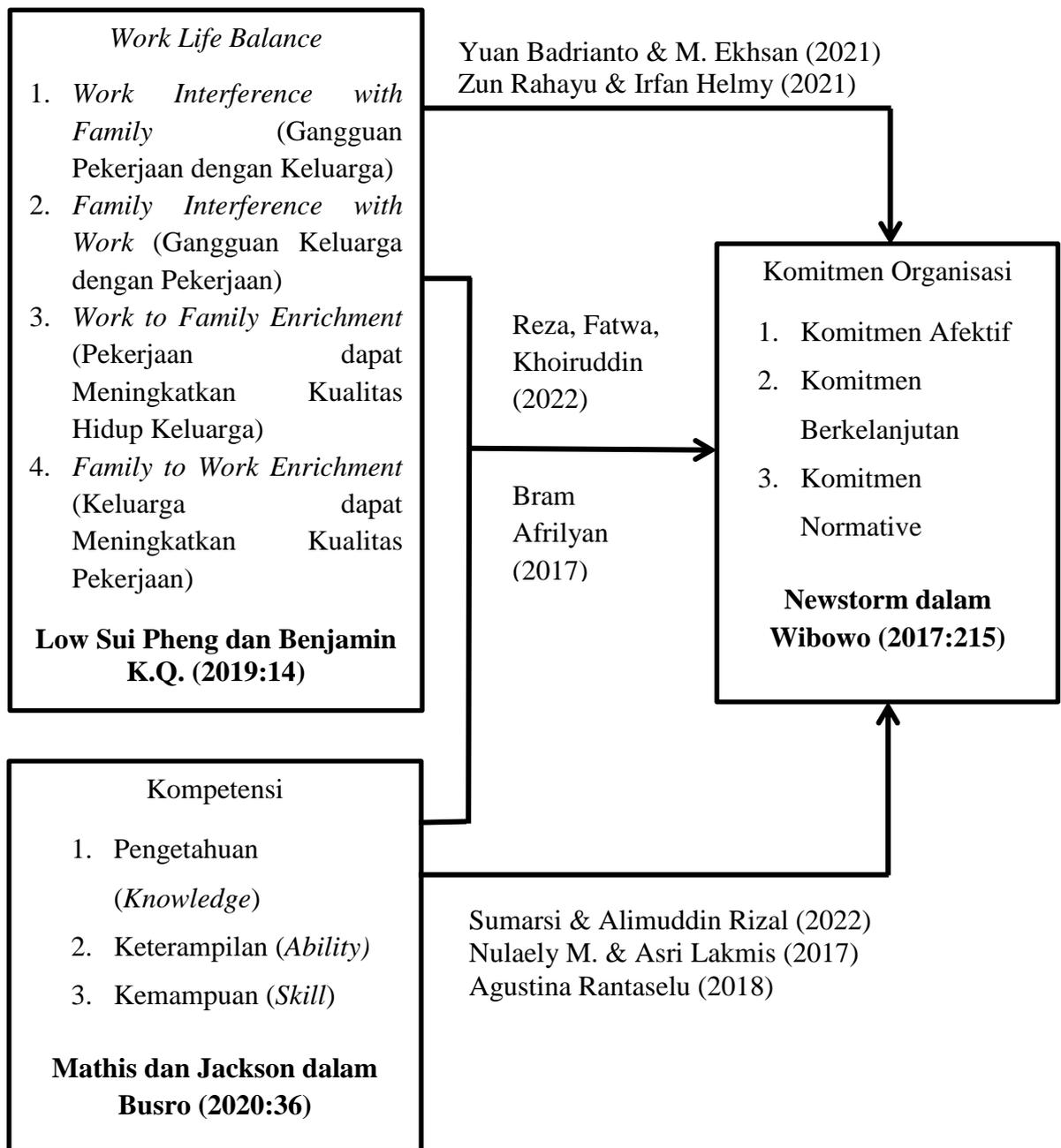
Sebelum penjelasan hubungan pengaruh *Work Life Balance* dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi terlebih dahulu proses dimana karyawan yang

memiliki komitmen pada organisasinya tentu karyawan tersebut sudah ada rasa tanggung jawab dan kesadaran terhadap kinerja yang dijalannya, tapi hal nya apabila karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dan kesadaran maka belum tentu hasil dari pencapaian kinerjanya akan baik dan sesuai tujuan organisasi yang sudah disetujui sebelumnya. Sedangkan perilaku karyawan yang sesuai dengan komitmen organisasi tersebut akan memberikan dampak pada meningkatnya *Work Life Balance* dan Kompetensi. Dengan demikian komitmen organisasi menjadi salah satu kriteria yang sangat penting dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi.

Komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. (Newstrom dalam Wibowo 2017:214)

Menurut penelitian terdahulu oleh Reza, Fatwa, Khoiruddin (2022) dilakukan pada Rumah Sakit Daerah, dengan objeknya staff pada rumah sakit. Dalam penelitian ini menyatakan adanya pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain oleh Bram Afrilyan (2017) dilakukan pada PT. Wahana Meta Riau, dengan objeknya karyawan pada perusahaan. menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigm penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian secara simultan

Terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan Kompetensi pada Komitmen Organisasi

2. Hipotesis penelitian parsial

a. Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

b. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi