



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Thahir Maulana Abdillah¹, Aris Wahyu Kuncoro²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email : tahirabdillah96@gmail.com

Abstract: *Organizational commitment is an important concept in human resource management. Organizations that want to achieve success need to understand the factors that influence organizational commitment and implement strategies to increase the organizational commitment of their employees. so that it can provide great benefits for the performance and success of the organization as a whole. The type of research used is quantitative research, with primary data collection methods using questionnaires taken from 51 respondents who are employees of PT. Luttan Indonesia Store. The data collection technique for this research uses multiple linear regression with the help of SPSS V.27 software. Based on the research results, it is known that (1) Transformational Leadership has a significant effect on Organizational Commitment, (2) Work Life Balance has no significant effect on Organizational Commitment, (3) Workload has a significant effect on Organizational Commitment. The contribution of this research pays attention to Transformational Leadership, Work Life Balance, Workload and Organizational Commitment*

Keywords: *Organizational Commitment; Transformational Leadership; Work Life Balance; Workload .*

Abstrak: Komitmen organisasi merupakan suatu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang ingin meraih keberhasilan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan menerapkan strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. sehingga dapat memberikan manfaat yang besar bagi kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang diambil dari 51 responden yang merupakan karyawan PT. Luttan Indonesia Store. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS V.27. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (3) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kontribusi penelitian ini memperhatikan Kepemimpinan Transformasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Kepemimpinan Transformasional; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Beban Kerja.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari kinerja dan inovasi karyawannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Seorang karyawan harus memiliki beberapa inovasi yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. PT. Luttan Store Indonesia di Kota Tangerang merupakan sebuah perusahaan di bidang *fashion* khusus wanita yang menjual produk jeans seperti *cullote jeans, cutbray jeans, skinny jeans, boyfriend jeans, straight jeans, cargo jeans, baggy jeans, skirt jeans, jacket jeans*. Barang barang yang dijual sudah terbukti kualitasnya, karena Perusahaan hanya menjual barang-barang *high quality jeans* dengan berbagai pilihan model dan warna.

Perusahaan ini memiliki pesanan dan penjualan yang paling banyak itu melalui *online shopping* seperti *e-commers* dan media social untuk wadah promosinya. Selain melalui *online shopping*, Perusahaan ini memiliki satu offline store untuk menampilkan sample produk yang bisa dicoba dan dibeli secara langsung calon pembeli. Selain itu perusahaan ini juga memiliki beberapa Gudang untuk menyimpan stock produk dan *office* untuk ruang kerja para admin dan *content creator*.

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara Komitmen Organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins dalam Prinodisma, 2023) Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang memiliki Kepemimpinan Transformasional berupa kemampuan mempengaruhi anggota, memotivasi anggota, mendorong anggota agar dapat inovatif, serta peduli terhadap anggota, perubahan dan permasalahan yang terjadi di organisasi (Virgianty dalam Rarra *et al*, 2024).

Menurut Pathak, Dubey, dan Singh dalam Dhaq *et al*, (2022) *work-life balance* merupakan konsep yang memprioritaskan antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan gaya hidup (kesehatan, kesenangan, waktu luang, keluarga dan spiritual). Akibat adanya ketidakseimbangan karyawan juga berdampak langsung terhadap kehidupan rumah tangga, pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan.

Beban kerja menurut Astianto, Anggit dan Suprihhadi dalam Wigunardi *et al*, (2023) berpendapat merupakan suatu pembeda antara kapasitas atau kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan kerja yang dihadapi. Tuntutan kerja yang dihadapi pekerja harus sesuai tingkat kemampuan pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu memiliki kharisma, mampu memberikan motivasi, mampu memberikan inspirasi ide dan gagasan, serta pemimpin yang mampu mendengarkan suara anggotanya (Cote, Rarra *et al*, 2024) MA Irfan, *et al* dalam (Yoyano & Ridlwan Muttaqin, 2023) mendefinisikan Pemimpin kelompok yang mempraktikkan Kepemimpinan Transformasional peka terhadap kesulitan dan peluang pengembangan yang dihadapi setiap anggota kelompok. Selain itu, Pemimpin Transformasional harus mampu memenuhi kebutuhan bawahannya melebihi apa yang

sebenarnya mereka butuhkan dan menyelaraskan visi masa depan mereka dengan bawahannya.

Avolio dan Yammarino dalam (Yoyano & Ridlwan Muttaqin, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional adalah "gaya kepemimpinan yang menciptakan perubahan dalam pengikutnya melalui peningkatan kesadaran dan akseptansi atas tugas-tugas dan tujuan yang lebih tinggi, serta memberikan penghargaan atas prestasi pengikutnya saat mencapai tujuan tersebut."

Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan pengembangan pengikutnya. Pemimpin Transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya Kepemimpinan ini sangat efektif dalam organisasi yang ingin berkembang dan berinovasi.

Work Life Balance

Work Life Balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan yaitu dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama pentingnya (Pratiwi dan Sylviana dalam Nuskan Abdi, (2023) Dimana Work Life Balance dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Menurut (Wardani dan Firmansyah, 2021) Work Life Balance adalah adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya.

Menurut Clark (Wardani dan Firmansyah, 2021) Work Life Balance didefinisikan sebagai persepsi karyawan bahwa beberapa bagian dalam kehidupan pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan dipelihara dan diintegrasikan dengan menimbulkan konflik peran. Berdasarkan teori diatas, maka Work Life Balance merupakan adanya keseimbangan waktu untuk melakukan kehidupan pribadi dan keluarga diluar tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam Astianto, Anggit dan Suprihhadi dalam Wigunardi et al, (2023) berpendapat volume hasil kerja atau catatan hasil pekerjaan yang didapat menunjuk besaran dihasilkan pegawai pada suatu bagian tertentu. Sejumlah pekerjaan wajib diselesaikan seseorang atau kelompok pada waktu yang tertentu atau dapat ditinjau dari sudut pandang obyektif dan subyektif.

Menurut (Schultz dan Schultz, 2020) Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Gibson et al, 2021) Beban Kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

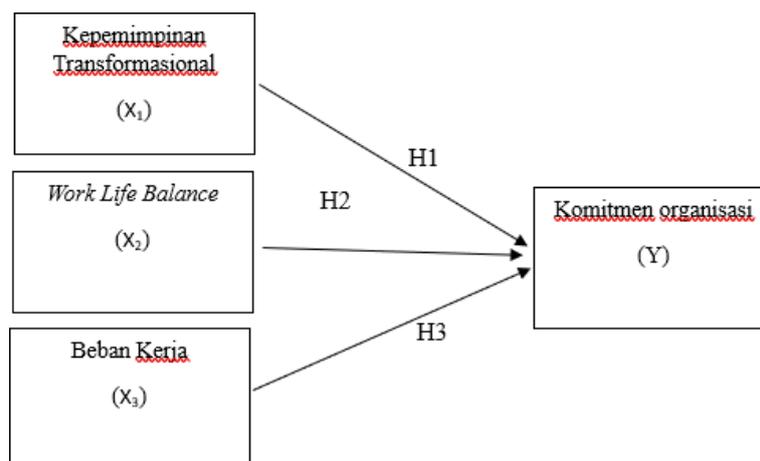
Berdasarkan teori di atas dapat di simpulkan bahwa Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditugaskan atau harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat diukur secara objektif (berdasarkan jumlah tugas, target, atau standar) dan subjektif (berdasarkan persepsi karyawan terhadap kesulitan atau tekanan kerja).

Komitmen Organisasi

Menurut Kunjtoro dalam (Prinodisma, 2023) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin dalam Wigunardi et al, (2023) Komitmen Organisasi merupakan cerminan sikap sampai batas mana seorang pribadi dapat memahami dan bersedia terikat di suatu organisasi. Individu ini dengan komitmen tinggi sangat memungkinkan dapat menganggap dirinya di organisasi sebagai anggota sejati.

Menurut Griffin dan Moorhaead dalam (Nuskan Abdi, 2023) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi biasanya disebut dengan komitmen kerja, dengan mencerminkan identifikasi individu dan keterkaitan organisasi. Berdasarkan teori di atas dapat di simpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah kekuatan internal individu yang menunjukkan tingkat keterlibatan dan dedikasinya terhadap organisasi.

Bedasarkan latar belakang yang sudah dibuat oleh peneliti, maka disusunlah kerangka pemikiran untuk membantu peneliti memahami dan menguraikan variabel- variabel penelitian yang dipakai yaitu Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, dan Beban Kerja sebagai variabel independen sedangkan Komitmen Organisasi sebagai variabel dependen.:



Gambar 1 kerangka pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2021) deskriptif adalah penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan, maupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi yang bertujuan untuk menganalisis data.

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Luttan Store Indonesia yang berjumlah 51 orang dengan menggunakan Teknik penyebaran kuesioner melalui Google formulir secara online kepada anggota karyawan. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung dari bulan Maret 2024 hingga April 2024. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Luttan Store Indonesia di Kota Tangerang. Pengumpulan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan data analisis program SPSS v.27 Dalam penelitian ini jika nilai korelasi (r) memperoleh skor $\geq 0,275$ maka dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Maka dapat di lihat pada output item- total statistic pada kolom (*Corrected item total Correlation* dimana kolom tersebut merupakan r hitung dan r tabel, apabila r hitung $>$ r tabel maka dapat di katakan suatu pernyataan di anggap valid. Nilai r tabel dapat di peroleh melalui df (*degree of freedom*) =

n-2, dimana n merupakan jumlah responden atau sampel, tingkat signifikansi atau *alpha* (a) yang di gunakan adalah 0,05.

Df = n-2 sehingga 51-2= 49 dengan sig 0,05, maka $r_{tabel} = 0,275$

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X1.1	30.22	12.533	.772	.744
X1.2	30.63	12.598	.632	.760
X1.3	30.63	12.278	.638	.754
X1.4	30.41	13.007	.567	.774

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari hasil *output* diatas diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , Dari hasil *output* atau r_{hitung} dapat diketahui bahwa semua pernyataan Kepemimpinan Transformasional dalam uji validitas diatas dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,275.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X2) Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X2.1	46.31	33.500	.431	.762
X2.2	46.31	33.300	.596	.752
X2.3	46.39	32.723	.553	.750
X2.4	46.37	30.278	.746	.720
X2.5	46.43	31.530	.670	.735
X2.6	46.41	31.047	.694	.730

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari hasil *output* diatas diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , Dari hasil *output* atau r_{hitung} dapat diketahui bahwa semua pernyataan *Work Life Balance* dalam Uji Validitas diatas dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,275.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21.22	12.053	.667	.820
X3.2	21.39	10.403	.776	.758
X3.3	21.61	10.083	.681	.774

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari hasil *output* diatas diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , Dari hasil *output* atau r_{hitung} dapat diketahui bahwa semua pernyataan beban kerja dalam uji validitas diatas dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,275.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	46.24	31.144	.684	.712
Y.2	46.65	30.193	.582	.712
Y.3	46.25	33.114	.435	.741
Y.4	45.98	32.820	.554	.732
Y.5	46.65	31.793	.478	.731
Y.6	46.25	31.274	.573	.720

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari hasil *output* diatas diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , Dari hasil *output* atau r_{hitung} dapat diketahui bahwa semua pernyataan Komitmen Organisasi dalam uji validitas diatas dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,275.

2. Uji Realibilitas

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel Reliabilitas Statistik dari *output* SPSS. Penentuan instrumen penelitian Reliabilitas atau tidak, dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan *reliabel*.

Tabel 5

Tabel Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	4

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,723 > 0,6$. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan- pernyataan dalam variabel Kepemimpinan Transformasional adalah reliabel.

Tabel 6

Tabel Hasil Uji Realibilitas *Work Life Balance* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,776 > 0,6$. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan- pernyataan dalam variabel *Work Life Balance* adalah reliabel.

Tabel 7

Tabel Hasil Uji Realibilitas Beban Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	3

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,706 > 0,6$. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan- pernyataan dalam variabel Beban Kerja adalah reliabel.

Tabel 8

Tabel Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	6

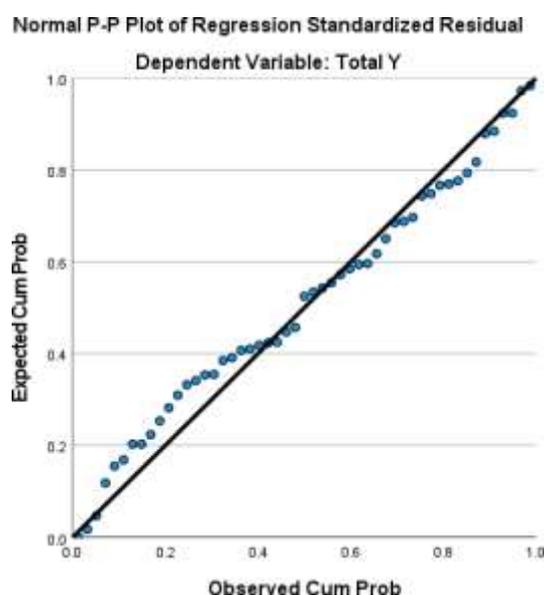
Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,701 > 0,6$. Dapat dinyatakan bahwa pernyataan- pernyataan dalam variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan asumsi untuk analisis regresi linier berganda yaitu data harus terdistribusi normal. Maka dilakukan uji normalitas terhadap variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y . Untuk nilai dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y diambil dari nilai masing-masing data yang sudah valid dan reliabel. Uji normalitas untuk tiap variabel pada penelitian ini dilakukan dengan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan Grafik Normal P-P Plot.



Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot Dependent Variabel Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Dari gambar diatas, hasil output SPSS Normal P-P Plot, tampak bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi dapat ditetapkan data pada variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85293018
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.062
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*^{3w}
- d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data dari variabel yang telah diteliti berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual yang terdapat pada populasi penelitian berdistribusi normal dan model regresi ini layak digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya masalah pada multikolinieritas maka digunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Jika variabel variabel independen saling berkorelasi. Maka variabel tidak artogonal, variabel artogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesame variabel sama dengan nol. Hasil tersebut dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 10Hasil Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan ToleranceCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.768	2.541		1.483	.145		
Total X1	.937	.175	.618	5.362	.000	.591	1.693
Total X2	-.055	.148	-.056	-.374	.710	.354	2.826
Total X3	.513	.210	.328	2.439	.019	.434	2.307

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan hasil *output* Coefficients bahwa masing-masing variabel independen tidak terdapat multikolinieritas dimana nilai masing-masing independen sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Transfomasional (X1)

Tolerance : $0,591 > 0,1$ VIF : $1,693 < 10$ 2) *Work Life Balance* (X2) Tolerance : $0,354 > 0,1$ VIF : $2,826 < 10$ 3) Beban Kerja (X3) Tolerance : $0,434 >$ $0,1$ VIF : $2,307 < 10$

Dapat dilihat nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot* regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

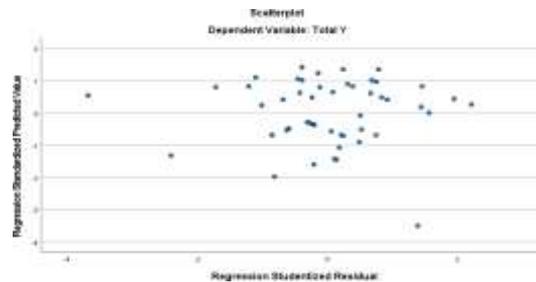
1) Titik-titik data menyebar di dibawah dan di atas atau di sekitar angka 0.

2) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

3) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

4) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Untuk Mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan Jika data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar nol, tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Alat Analisis Data

a. Analisis Korelasi Sederhana

Uji korelasi pearson dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), *Work Life Balance* (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui aplikasi perhitungan SPSS V.27 yang menghasilkan output sebagai berikut.

Tabel 11

Uji Koefisien Korelasi Correlations

		Total X1	Total X2	Total X3	Total Y
Total X1	Pearson Correlation	1	.636**	.521**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51
Total X2	Pearson Correlation	.636**	1	.751**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51
Total X3	Pearson Correlation	.521**	.751**	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51
Total Y	Pearson Correlation	.753**	.584**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Tabel 12

Tabel Nilai Interval

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Selanjutnya dapat dilihat hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), *Work Life Balance* (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y). dengan menggunakan korelasi yang melihat hubungan dua arah antara dua variabel saja tanpa memperhitungkan faktor lain dengan melihat Tabel diatas keterangan pada output mengenai korelasi, maka dapat interpretasikan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y) :
($r = 0,753$: Sig = 0,000)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi sebesar 0,753 dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi menunjukkan korelasi kuat.

2. Variabel *Work Life Balance* (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y) : ($r = 0,584$: Sig = 0,000)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hubungan antara variabel *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi sebesar 0,584 dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara variabel *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi menunjukkan korelasi cukup kuat.

3. Variabel Beban Kerja (X3) dengan Komitmen Organisasi (Y) : ($r=0,608$: Sig = 0,000)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hubungan antara variabel Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi sebesar 0,608 dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan kuat.

- b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13

Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.768	2.541		1.483	.145
	Total X1	.937	.175	.618	5.362	.000
	Total X2	-.055	.148	-.056	-.374	.710
	Total X3	.513	.210	.328	2.439	.019

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3.768 + 0,937 (X1) - 0,055 (X2) + 0,513 (X3)$$

Keterangan :

Y =

Komitmen Organisasi

a =

Konstanta,

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

X₂ = *Work Life Balance*

X₃ = Beban Kerja

e = error

Persamaan regresi tersebut diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Jika Konstanta sebesar 3.768 artinya Kepemimpinan Transformasional (X₁), *Work Life Balance* (X₂) dan Beban Kerja (X₃) nilainya adalah 0, maka Komitmen Organisasi nilainya adalah 3.768 dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 0,937 artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,937. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variable independen dengan variabel dependen, semakin meningkat Kepemimpinan Transformasional maka Komitmen Organisasi akan meningkat dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X2) sebesar -0,055 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *Work Life Balance* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasi mengakibatkan penurunan -0,055 terhadap Komitmen Organisasi, dengan asumsi variabel- variabel lainnya dianggap tetap.
 4. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0,513 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,513. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel independen dengan variabel dependen, semakin meningkat Beban Kerja, maka semakin meningkat pula Komitmen Organisasi dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap.
- c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 14Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.608	1.911

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel R atau Multiple R menunjukkan korelasi simultan antara variabel bebas dengan variabel tergantung 0.795.

Dari Tabel ... Karena variabel bebas lebih dari dua, maka yang dipakai adalah *adjusted R Square* (Adj R²) Besarnya angka koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0.608 artinya dimana bahwa variabel Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance*, Beban Kerja sebesar 0,608 artinya sebesar (100% - 60,8%) , sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Adjusted R Square merupakan koefisien determinasi yang telah dikoreksi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel, sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel.

Std. Error of Estimate penyimpangan antara persamaan regresi dengan nilai dependen riilnya adalah sebesar 1,911 satuan variabel dependen dalam penelitian.

d. Uji T

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Untuk menentukan t_{tabel} , dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $51 - 3 - 1 = 47$ didapat dari t_{tabel} sebesar 2.011 yang dilihat dari tabel t $df = 47$ yaitu baris 47 dari tabel t . Berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 15

Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.768	2.541		1.483	.145
	Total X1	.937	.175	.618	5.362	.000
	Total X2	-.055	.148	-.056	-.374	.710
	Total X3	.513	.210	.328	2.439	.019

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data *Output* SPSS v.27

Aturan dalam Uji t:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ **H_0** ditolak sehingga **H_1** diterima (Signifikan)
- Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ **H_0** diterima sehingga **H_1** ditolak (Tidak Signifikan).

Atau dapat juga menggunakan Nilai Signifikasi:

- Jika $Sig < 0,05$ **H_0** ditolak sehingga **H_1** diterima (Signifikan).
- Jika $Sig > 0,05$ **H_0** diterima sehingga **H_1** ditolak (Tidak Signifikan)

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional ($t_{hitung} = 5,362$; $Sig = 0,000$)

$t_{hitung} (5,362) > t_{tabel} (2.011)$ maka H_1 diterima.

Nilai $Sig (0,000) < 0,05$ maka **H_1** diterima

Artinya, koefisien variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi.

2. Variabel Work Life Balance ($t_{hitung} = -0,374$; $Sig = 0,710$)

$t_{hitung} (-0,374) < t_{tabel} (2.011)$ maka **H_0** ditolak

Nilai Sig (0,710) > 0,05) maka **H₁** ditolak.

Artinya, koefisien variabel *Work Life Balance* (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi.

3. Variabel Beban Kerja (thitung = 2,439 ; Sig = 0, 019)

$t_{hitung} (2,439) > t_{tabel} (2.011)$ maka **H₁** diterima.

Nilai Sig (0,019) < 0,05) maka **H₁** diterima.

Artinya, koefisien Beban Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi.

5. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT. Luttan Store Indonesia Di Kota Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (karmilaturrahman, 2023) hasil menggambarkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2. Pengaruh Variabel *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui *Work Life Balance* bahwa tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT. Luttan Store Indonesia Di Kota Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuskan Abdi, 2023) hasil menggambarkan bahwa *Work Life Balance* tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi terjadi di PT. Luttan Store Indonesia di Kota Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wigunardi *et al.*, 2023) bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Luttan Store Indonesia.
2. *Work Life Balance* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Luttan Store Indonesia Di Kota Tangerang
3. Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Luttan Store Indonesia. PT. Luttan Store Indonesia Di Kota Tangerang

Keterbatasan

1. Keterbatasan dalam mencari referensi di perpustakaan kampus seperti kurang lengkapnya jurnal di perpustakaan dan masih banyak terdapat jurnal yang diatas 5 tahun kebelakang.
2. Keterbatasan waktu hanya 3 bulan dari Maret-Juni

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Memanfaatkan waktu sebaik mungkin, sehingga diharapkan untuk peneliti berikutnya mendapatkan hasil yang lebih maksimal.
2. Mencari referensi di perpustakaan universitas lain,hal ini dikarenakan keterbatasan sumber sumber acuan buku dan jurnal di perpustakaan universitas saat ini.
3. Peneliti berikutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri agar lebih matang dalam hal melakukan proses penelitian sehingga dapat dilaksanakan lebih baik dari sekarang.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya khususnya mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance*, dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD Generasi Y. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1). <http://journal.uml.ac.id/tit>
- Duane P. Schultz, & Sandra E. Schultz. (2020). *Human resource management: Policies, practices, and perspectives*. Oxford University Press.
- Gibson, I. D. (2021). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Karmilaturrahman, B. W. R. T. H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, transactional dan authoritarian terhadap komitmen organisasi (Studi kasus pada

organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang).

Nuskan Abdi, M. (2023). Nomor 02. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 26. <http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi>

Prinodisma, S. (n.d.). Seminar inovasi manajemen bisnis dan akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun Agustus 2023.

Rarra', N., Solang, D. J., & Sengkey, M. M. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota Persatuan Mahasiswa Toraja Utara (PMTU) di Minahasa.

Riyanto, H. (2020). Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (revisi 2021). Alfabeta.

Wigunardi, T., Waruwu, K., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Penelitian, 1(3).

Yoyano, I. V., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Mitra Global Prima di Kota Cimahi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9(6), 2842–2851. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1741>