



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN
JOB INVOLVEMENT PADA *IN-ROLE PERFORMANCE*
DENGAN *AFFECTIVE COMMITMENT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan Perempuan bagian Cantel dan Gunting
PT Interwork Indonesia di Purbalingga)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Jimmi Rizki Romahdona

NIM 7311413034

UNNES
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2017

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Kamis

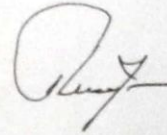
Tanggal : 31 Agustus 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Rini Seryo Wihastuti, S.E., M.M.
NIP. 197610072006042002

Pembimbing,



Dra. Palupiningdyah, M.Si
NIP. 195208041980032001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

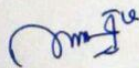
Hari : Senin
Tanggal : 11 September 2017

Penguji I



Dr. Ketut Sudarma, M.M.
NIP. 195211151978031002

Penguji II



Nury Ariani W., S.E., M.Sc.
NIP. 198501082009122004

Penguji III



Dra. Palupiningdyah, M.Si.
NIP. 195208041980032001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, M.M.
NIP. 195601031983121001

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jimmi Rizki Romahdona

NIM : 7311413034

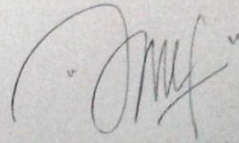
Tempat Tanggal Lahir : Purbalingga, 31 Januari 1996

Alamat : Jompo Wetan, RT 02/ RW 03,

Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 6 September 2017



Jimmi Rizki Romahdona
NIM 7311413034

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. Petarung yang hebat adalah mereka yang bertarung untuk seseorang (Kirito, SAO1).
2. Bersyukur, ikhtiar, ikhtiar, dan ikhtiar.

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada

1. Orang tua tercinta Bapak Jimun dan Ibu Minah
2. Almamaterku UNNES

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Involvement* pada *In-role Performance* dengan *Affective Commitment* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan Perempuan Bagian Cintel dan Gunting PT Interwork Indonesia)**”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi.
3. Rini Setyo Witiastuti, SE, M.M, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengesahan skripsi.
4. Dra. Palupiningdyah, M.Si, sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan dan pengarahan dari awal sampai akhir kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang telah memberikan saya kesempatan berkuliah di Universitas Negeri Semarang dengan Beasiswa Bidikmisi.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan materi perkuliahan selama penulis menuntut ilmu serta seluruh Staff Perpustakaan dan Tata Usaha atas segala bantuan selama proses studi di kampus.
7. Pihak manajemen PT Interwork Indonesia dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuisisioner.
8. Rekan-rekan Ikatan Mahasiswa Bidikmisi Fakultas Ekonomi (Imbisi FE) UNNES, UKM Kesenian Jawa UNNES, Human Resources Club (HRClub) UNNES, dan Komunitas Biru Peduli (KBP) yang telah memberikan pengalaman, semangat serta dukungan selama berkuliah di Universitas Negeri Semarang.
9. Sahabat-sahabat saya Ophan, Nanang, Ragil, Lenny, Giovanni, Puput, Prihatini, Atul, dan Okti yang selalu memberikan dukungan agar tetap bersemangat dalam menyelesaikan skripsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

Sebagai akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam pengkajian keilmuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
Semarang,

Penyusun

SARI

Romahdona, Jimmi Rizki. 2017. “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Involvement* pada *In-role Performance* dengan *Affective Commitment* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Perempuan Bagian Canteen dan Gunting PT Interwork Indonesia)”. Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dra. Palupingdyah, M.Si.

Kata Kunci: *Work-life Balance, Job Involvement, In-role Performance, dan Affective Commitment*

Sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang memiliki peranan penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah organisasi. Sehingga perusahaan memerlukan konsep lain yang dapat menciptakan perilaku formal untuk mencapai tujuan organisasi atau mendukung tujuan teknis organisasi yaitu *in-role performance*. *In-role performance* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu *work-life balance, job involvement, dan affective commitment*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *job involvement* pada *in-role performance* dengan *affective commitment* sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan bagian Canteen dan Gunting PT Interwork Indonesia yang berjumlah 452 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* sebanyak 82 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan uji statistik t, dan uji *path analysis* menggunakan SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan pada *in-role performance* dengan nilai signifikansi $0,106 < 0,050$ atau H1 ditolak. Terdapat pengaruh yang signifikan *job involvement* pada *in-role performance* dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,050$ atau H2 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan *work-life balance* pada *affective commitment* dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,050$ atau H3 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan *job involvement* pada *affective commitment* dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ atau H4 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan *affective commitment* pada *in-role performance* dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,050$ atau H5 diterima.

Hasil uji *path* menunjukkan hasil bahwa *affective commitment* memediasi hubungan *work-life balance* dan *in-role performance* dengan hasil $0,241 < 0,160$ atau H6 diterima. *Affective commitment* juga memediasi hubungan *job involvement* dan *in-role performance* dengan hasil $0,530 < 0,348$ atau H7 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *affective commitment* dapat memediasi hubungan *work-life balance* pada *in-role performance* dan *job involvement* pada *in-role performance*. Sehingga perusahaan dapat tetap mempertahankan dan melakukan upaya peningkatan *work-life balance, job involvement* pada karyawan

untuk meningkatkan *affective commtment* sehingga akan menciptakan perilaku *in-role performance* yang baik dari karyawan.

ABSTRACT

Romahdona, Jimmi Rizki. 2017. "The Influence of Work-Life Balance and Job Involvement in In-role Performance with Affective Commitment as Mediation Variable (Study on Female Employees of Cantel and Scissors of PT Interwork Indonesia") Skripsi Department of Human Resource Management, Faculty of Economics, State University of Semarang Counselor Dra. Palupingingdyah, M.Sc.
Keywords: Work-life Balance, Job Involvement, In-role Performance, and Affective Commitment

Human resources are part of the organization that has an important role in determine the achievement of results which is appropriate with the goals of an organization. So the companies need other concepts that can create formal behavior to achieve organizational goals or to support the technical organization goals of in-role performance. In-role performance can be influenced by several factors such as work-life balance, job involvement, and affective commitment. The purpose of this study is to determine the effect of work-life balance and job involvement on in-role performance with affective commitment as a mediation variable.

The population in this study is female employees of Cantel and Scissors of PT Interwork Indonesia which amounted to 452 employees. The sampling technique used in this research is random sampling technique. Calculation of the number of samples used slovin formula as many as 82 employees. Method of data collection use questionnaires. Data analysis use descriptive analysis of percentage, classical assumption test, hypothesis test with t statistic test, and path analysis test using SPSS version 21.

The result of this study show that work-life balance had no significant effect on in-role performance with significance value of $0.106 < 0.050$ or H1 rejected. There is a significant influence of job involvement on in-role performance with significance value $0.003 < 0.050$ or H2 accepted. There is significant influence of work-life balance on affective commitment with significance value $0.007 < 0.050$ or H3 accepted. There is a significant effect of job involoment on affective commitment with significance value. $0,000 < 0.050$ or H4 is accepted. There is a significant influence affective commitment on in-role performance with a significance value of $0.007 < 0.050$ or H5 accepted.

Path analysis result show the result that the affective commitment mediates the work-life balance and in-role performance relationships with the result of $0.241 < 0.160$ or H6 accepted. Affective commitment also betray the involvement of job involvemnet and in-role performance with the result of $0.530 < 0.348$ or H7 accepted. So it can be concluded that affective commitment can mediate the work-life balance relationship in in-role performance and job involvement in in-role performance. So the company can maintain and make efforts to improve work-life

balance, job involvement in employees to improve affective commitment so it will create good in-role behavior of employees.

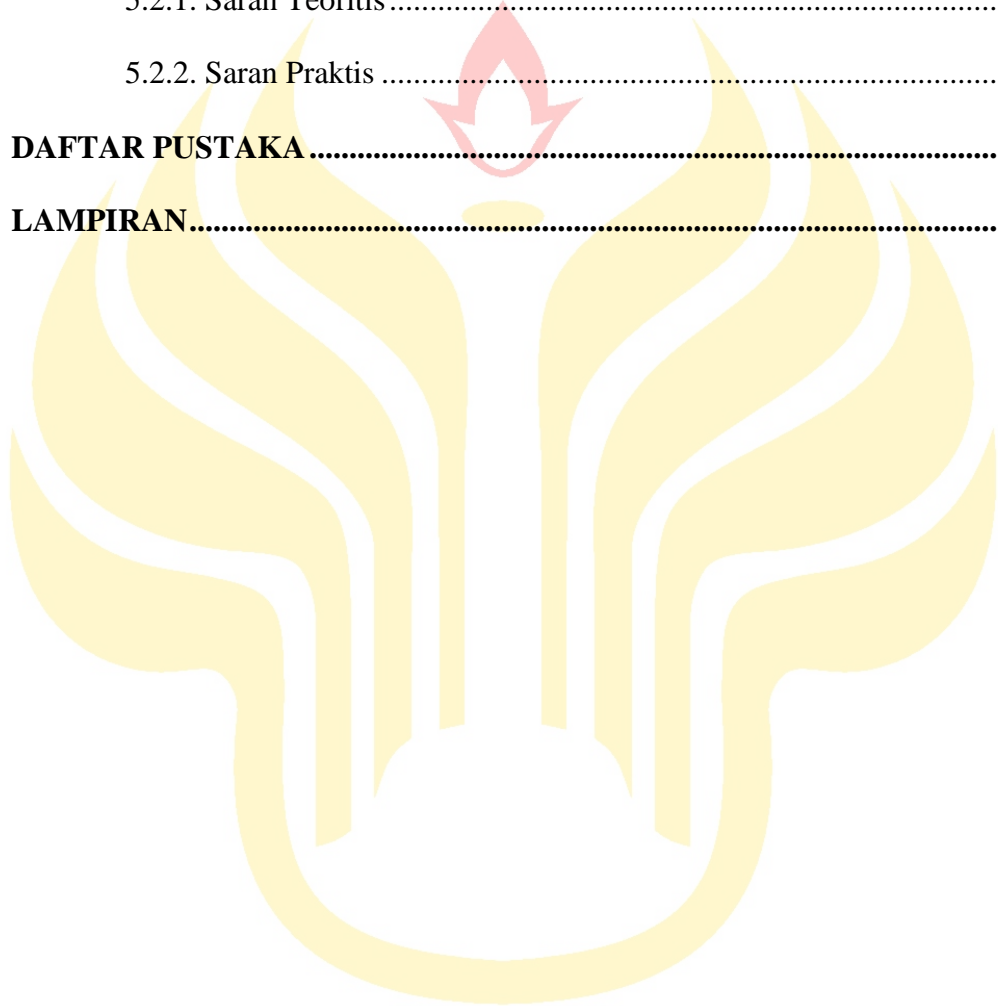
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	17
1.3. Tujuan Penelitian.....	18
1.4. Kegunaan Penelitian.....	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	21
2.1 <i>Work-Life Balance</i>	21

2.1.1.	Definisi <i>Work-Life Balance</i>	21
2.1.2.	Komponen <i>Work-Life Balance</i>	22
2.1.3.	Faktor-faktor <i>Work-Life Balance</i>	23
2.1.4.	Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	24
2.2.	<i>Job Involvement</i>	
2.2.1.	Definisi <i>Job Involvement</i>	25
2.2.2.	Faktor-faktor <i>Job Involvement</i>	27
2.2.3.	Dimensi <i>Job Involvement</i>	28
2.2.4.	Indikator <i>Job Involvement</i>	29
2.3.	<i>In-role Performance</i>	31
2.3.2.	Definisi <i>In-role Performance</i>	31
2.3.3.	Faktor-faktor <i>In-role Performance</i>	32
2.3.4.	Dimensi <i>In-role Performance</i>	33
2.4.	<i>Affective Commitment</i>	34
2.4.2.	Definisi <i>Affective Commitment</i>	34
2.4.3.	Faktor-faktor <i>Affective Commitment</i>	35
2.4.4.	Indikator <i>Affective Commitment</i>	36
2.5.	Kajian Penelitian Terdahulu.....	37
2.6.	Kerangka Berpikir	40
2.7.	Hipotesis	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		49
3.1.	Jenis dan Desain Penelitian	49
3.2.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	49

3.2.1. Populasi.....	49
3.2.2. Sample dan Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.3. Variabel Penelitian.....	52
3.3.1. Klasifikasi Variabel.....	52
3.3.2. Definisi Operasional Variabel.....	53
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	54
3.5. Uji Instrumen Penelitian.....	56
3.5.1. Uji Validitas.....	56
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	60
3.6. Metode Analisis Data.....	61
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	61
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	63
3.6.3. Uji Hipotesis.....	65
3.6.4. Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1. Hasil Penelitian.....	72
4.1.1. Analisis Deskriptif.....	72
4.1.2. Uji Asumsi Klasik.....	85
4.1.3. Uji Hipotesis.....	92
4.1.4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	95
4.2. Pembahasan.....	102
BAB V PENUTUP.....	117
5.1. Simpulan.....	117

5.2. Saran.....	119
5.2.1. Saran Teoritis.....	119
5.2.2. Saran Praktis.....	119
DAFTAR PUSTAKA.....	122
LAMPIRAN.....	130



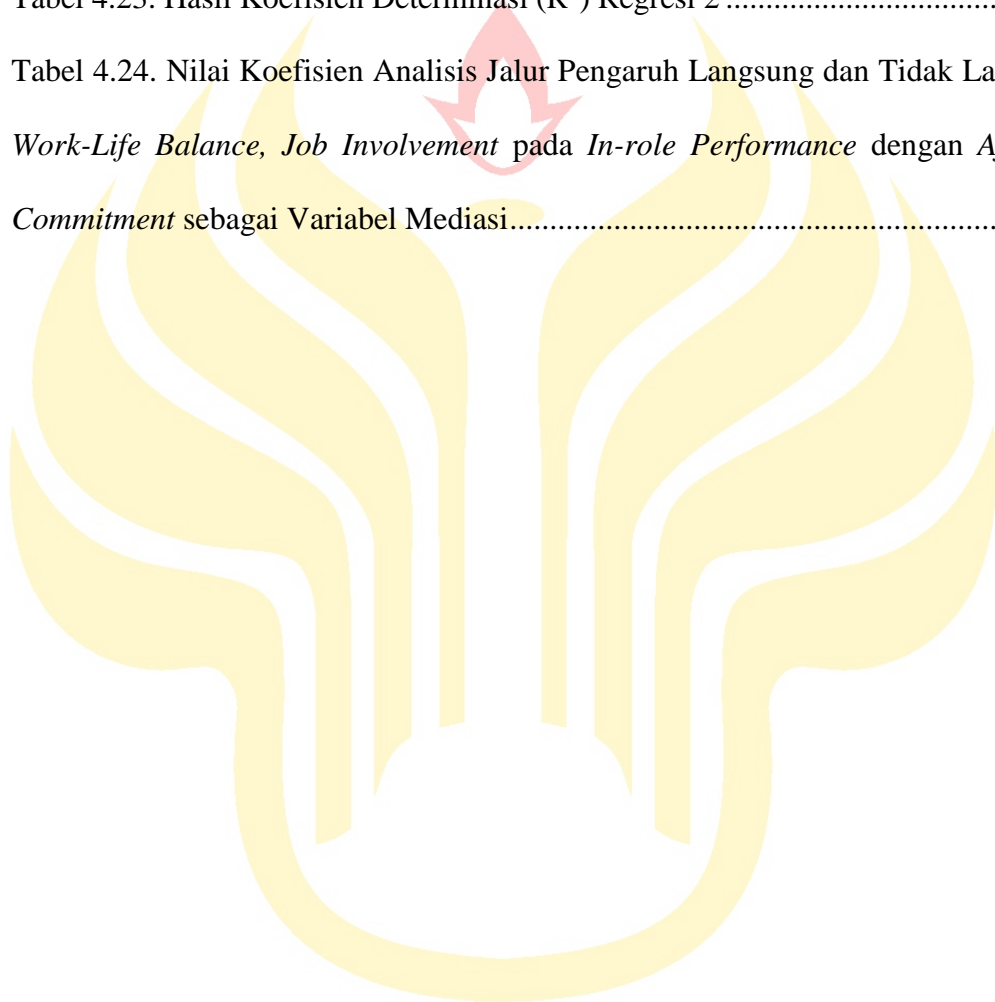
UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. <i>Research Gap</i> Pengaruh <i>Work-life balance</i> pada <i>In-role Performance</i>	4
Tabel 1.2. <i>Research Gap</i> Pengaruh <i>Job Involvement</i> pada <i>In-role Performance</i> ...	8
Tabel 1.3. Rata- rata Target, Hasil, dan Persentase Kerusakan Produksi Bagian Gunting dan Cantel PT Interwork Indonesia per Bulan Tahun 2016.....	14
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Job Involvement, Affective Commitment</i> pada <i>In-role Performance</i>	37
Tabel 3.1. Sebaran Sampel Karyawan Perempuan Bagian Produksi PT Interwork Indonesia	52
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Work-Life Balance</i>	57
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Job Involvement</i>	58
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>In-role Performance</i>	59
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Affective Commitment</i>	59
Tabel 3.6. Hasil Uji Instrumen Reliabilitas.....	60
Tabel 3.7. Kriteria Nilai Interval.....	62
Tabel 4.1. Hasil Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.2. Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Status Pernikahan	74
Tabel 4.3. Hasil Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Tabel 4.4. Hasil Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 4.5. Hasil Indeks Jawaban Responden Variabel <i>Work-Life Balance</i>	77
Tabel 4.6. Hasil <i>Indeks</i> Jawaban Responden Variabel <i>Work-Life Balance</i>	79

Tabel 4.7. Hasil Indeks Jawaban Responden Variabel <i>Job Involvement</i>	80
Tabel 4.8. Hasil <i>Indeks</i> Jawaban Responden Variabel <i>Job Involvement</i>	81
Tabel 4.9. Hasil Indeks Jawaban Responden Variabel <i>In-role Performance</i>	82
Tabel 4.10. Hasil <i>Indeks</i> Jawaban Responden Variabel <i>In-role Performance</i> ...	83
Tabel 4.11. Hasil Indeks Jawaban Responden Variabel <i>Affective Commitment</i> ..	84
Tabel 4.12. Hasil <i>Indeks</i> Jawaban Responden Variabel <i>Affective Commitment</i> ...	85
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	88
Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.16. Hasil Uji Pengaruh Langsung <i>Work-Life Balance</i> (X1), <i>Job Involvement</i> (X2), dan <i>Affective Commitment</i> (Y1) pada <i>In-role Performance</i> (Y2)	92
Tabel 4.17. Hasil Uji Pengaruh Langsung <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Job Involvement</i> (X2) pada <i>Affective Commitment</i> (Y1)	93
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Job Involvement</i> (X2) pada <i>Affective Commitment</i> (Y1).....	94
Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X1), <i>Job Involvement</i> (X2), dan <i>Affective Commitment</i> (Y1) pada <i>In-role Performance</i> (Y2)	95
Tabel 4.20. Hasil Uji Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Job Involvement</i> pada <i>In-role Performance</i>	96
Tabel 4.21. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Regresi 1	97

Tabel 4.22. Hasil Uji Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Job Involvement</i> , dan <i>Affective Commitment</i> pada <i>In-role Performance</i>	98
Tabel 4.23. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Regresi 2	98
Tabel 4.24. Nilai Koefisien Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung <i>Work-Life Balance</i> , <i>Job Involvement</i> pada <i>In-role Performance</i> dengan <i>Affective Commitment</i> sebagai Variabel Mediasi.....	101



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir Penelitian.....	49
Gambar 3.1. Analisis Jalur Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Job Involvement</i> pada <i>In-role Performance</i> dengan <i>Affective Commitment</i> sebagai Variabel Mediasi	68
Gambar 3.2. Analisis Jalur Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> pada <i>In-role Performance</i> dengan <i>Affective Commitment</i> sebagai Variabel Mediasi	69
Gambar 3.3. Analisis Jalur Pengaruh <i>Job Involvement</i> pada <i>In-role Performance</i> dengan <i>Affective Commitment</i> sebagai Variabel Mediasi	70
Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	87
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Histogram.....	89
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	90
Gambar 4.4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) <i>Work-Life Balance</i> pada <i>In-role Performance</i> dengan <i>Affective Commitment</i> sebagai Variabel Mediasi	99
Gambar 4.5. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) <i>Job Involvement</i> pada <i>In-role Performance</i> dengan <i>Affective Commitment</i> sebagai variabel Mediasi	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi	130
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	131
Lampiran 3 Surat Keterangan Balasan Penelitian.....	132
Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian	133
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian	134
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	153
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	160
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	161
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis	164
Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Jalur.....	165



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, melainkan juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Aruan, 2013: 565). Sehingga banyak organisasi menggunakan praktik manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan nilai dari karyawan untuk organisasi (Hausknecht et al, 2009: 2). Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah organisasi yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan perkembangan atau maju mundurnya sebuah organisasi (Ghonyah & Masurip, 2011: 119).

Peningkatan pada tekanan kompetisi dan kemajuan teknologi telah mengakibatkan organisasi menjadi lebih kompetitif, fleksibel, dan fokus. Hal ini berakibat pada karyawan yang bekerja di organisasi pada era modern, karena harus lebih sering menghadapi tantangan untuk berkinerja baik dan dipaksa untuk memberikan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja (Poulose & Susdarsan 2014: 1). Bahkan perubahan teknologi komunikasi seperti *e-mail* tidak membiarkan karyawan untuk melepaskan pekerjaannya ketika mereka berada dirumah atau sedang bersama keluarga mereka (Waller & Ragsdeell, 2012: 166). Hal ini dapat mempengaruhi fisik, emosional, dan kesejahteraan sosial seseorang (Delina & Raya, 2013: 274).

Untuk itu demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai kinerja yang baik, pada umumnya banyak perusahaan saat ini yang menerapkan program *work-life balance* (Ganapathi, 2016: 126). *Work-life balance* yang tidak memadai merupakan masalah yang dapat menimbulkan risiko yang besar untuk kesejahteraan pekerja, kinerja dan juga kinerja organisasi, sehingga banyak pekerja yang kesulitan dalam mencoba untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan sosial mereka (Kamau et al, 2013: 179). Oleh sebab itu, saat ini praktik *work-life balance* dipandang sebagai strategi yang diharapkan sebagai upaya peningkatan progresif dari perusahaan, dan juga praktik yang harus dipertimbangkan oleh pengelola sumber daya manusia di tempat kerja (Mohanty & Jena, 2016: 19).

Balaji (2014: 16841) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat di capai ketika terjadi keseimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Oleh karena itu, diperlukan adanya praktik yang berkaitan dengan *work-life balance* di tempat kerja seperti adanya pengajuan dan tujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan dari keluarga mereka dan kehidupan kerja mereka (Devi, 2014: 4932). Hal ini dipahami dari konsep *work-life balance* bahwa pemenuhan kebutuhan sosial dan kebutuhan pribadi adalah prediktor penting dari *work-life balance* (Arathi & Rajkumar, 2015: 627). Beberapa penelitian melibatkan *work-life balance* untuk mengurangi konflik di dalam pekerjaan (Balunos et al, 2015: 104). Hal tersebut searah dengan Kim (2014: 39) yang berpendapat bahwa *work-life balance* terjadi ketika tidak adanya konflik. Ketidakseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi

serta tidak efisiennya manajemen mengenai *work-life balance* dapat menyebabkan konsekuensi yang serius, seperti, berkurangnya kepuasan kerja, rendahnya produktivitas, rendahnya komitmen terhadap organisasi, rendahnya ambisi tentang karir dan kesuksesan, meningkatkan absensi, dan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Poulose & Susdarsan, 2014: 1).

Karyawan yang berfikir bahwa tujuan utama dalam hidup adalah untuk bekerja akan menjadikan karir atau pekerjaan mereka menjadi suatu hal yang utama dari kehidupan mereka (Delecta, 2011: 186). Untuk itu, organisasi dapat memberikan beberapa aturan mengenai program *work-life balance* seperti *happy friday* (Jumat ceria) yaitu memberikan hak kepada karyawan untuk dapat pulang lebih awal dua jam sebelum jam yang telah ditentukan setiap akhir bulan, *refreshing day-offs* yaitu memberikan waktu berlibur kurang lebih dua minggu setiap tiga tahun sekali untuk karyawan agar dapat menghabiskan waktu dengan keluarganya, dan juga program jam kerja yang fleksibel bagi karyawan sesuai dengan pilihan karyawan tersebut. Fayyazi & Aslani (2015: 34) menegaskan efektivitas kebijakan dalam membantu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka seperti jam kerja yang fleksibel, beban kerja yang logis, dan *teleworking* serta dukungan organisasi dan pengawas merupakan faktor yang penting dalam membantu karyawan mengelola pekerjaan, dan beberapa hal diluar pekerjaan mereka yang berkaitan dengan kehidupan pribadi mereka. Beberapa penelitian menyebutkan pentingnya pemberian waktu yang fleksibel untuk karyawan. Mohanty & Jena (2016: 15) menyatakan dengan meningkatnya tingkat stres dan tuntutan di tempat kerja, penurunan kualitas organisasi akan meningkat,

oleh karena itu, organisasi diharapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel agar dapat membantu karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka dan keluarga mereka secara bersama-sama.

Lingkungan kerja yang fleksibel dapat dilakukan dengan cara menerapkan jam kerja yang fleksibel (Fayyazi & Aslani 2015: 34). Memiliki jam kerja yang fleksibel dalam sebuah organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dapat menciptakan keseimbangan antara komitmen pribadi dan tanggung jawab dan peran organisasi serta tugas seorang karyawan (Kamau et al., 2013). Jam kerja yang terlalu panjang merupakan salah satu indikator dari *work-life imbalance*, karena hal tersebut dapat menyebabkan seseorang tidak dapat mengalokasikan waktunya untuk kegiatan lain (Kumarasamy et al, 2016: 184). Upaya pencapaian *work-life balance* pada karyawan diharapkan dapat memberikan dampak yang positif pada karyawan yang tentunya akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Malik et al (2014: 1635) menyebutkan *work-life balance* dapat menciptakan kepuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Ansari et al (2015: 59) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kamran, Zafar, & Ali (2014: 1028) menyebutkan bahwa *work-life balance* tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan program *work-life balance* merupakan suatu hal yang penting karena setiap karyawan tidak menginginkan untuk kehilangan waktu bersama keluarga atau teman mereka. *Work-life balance* juga dikonsepsikan dapat berpengaruh

positif pada komitmen organisasi, loyalitas, kepuasan kerja, *organizational citizenship*, dan berpengaruh negatif pada *turnover intention* (Irfan & Azmi, 2015: 4). Kualitas dari *work-life balance* karyawan diperlukan organisasi untuk mencapai pertumbuhan organisasi yang konstan serta meningkatkan keuntungan dalam pasar (Mahesh et al, 2016: 384).

Penelitian mengenai *work-life balance* kebanyakan diselenggarakan di Amerika Serikat dan juga negara barat lainnya yang memiliki struktur dan karakteristik industrial yang berbeda dengan negara Asia (Spector et al, 2004: 121). Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan karakteristik, seperti yang diketahui untuk negara Amerika Serikat dan juga negara barat lainnya memiliki karakter individual yang berbeda dengan negara Asia yang memiliki karakteristik kolektif (Kim, 2014: 39). Pickering (2006: 30) dalam penelitiannya di Canada menyatakan terdapat hubungan antara *work-life conflict/work-life balance* pada efektifitas operasional pasukan militer di Canada. Magnini (2009: 123) menyatakan *work-life conflict* dapat meningkatkan *in-role performance* pada karyawan luar Asia. Kim (2014: 44) juga menyatakan adanya hubungan yang signifikan dan tidak langsung antara *work-life balance* dan *in-role performance*.

Pernyataan tersebut bersinggungan dengan Afrianty, Issa, & Burgess (2016: 127) yang melakukan penelitian di Indonesia menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada *in-role performance*. Hal tersebut dikarenakan dalam konteks karyawan Indonesia di perguruan tinggi program *work-life balance* dianggap tidak efektif untuk memperbaiki sikap dan perilaku yang diharapkan. Beberapa penelitian membahas mengenai faktor yang

dapat berpengaruh terhadap kinerja khususnya *in-role performance*. Dalam konteks kinerja yang lebih luas, penelitian yang membahas faktor lain yang dapat berpengaruh pada kinerja yang dapat diperhatikan oleh perusahaan seperti kecerdasan emosi (Fitriastuti, 2013: 111), budaya organisasi (Khanifah & Palupiningdyah, 2015: 210), kepuasan kerja (Susanti & Palupiningdyah, 2016: 85), dan motivasi (Ranihusna, 2010: 101). Berikut ini adalah tabel *research gap* hubungan antara *work-life balance* pada *in-role performance*.

Tabel 1.1. Research Gap
Pengaruh Work-Life Balance pada In-role Performance

No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek	Hasil
1.	Kim (2014)	<i>Work-life balance and employees' performance: the mediating role of affective commitment</i>	293 pekerja di Korea	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara tidak langsung pada <i>in-role performance</i>
2.	Affrianty, Issa, & Burgess (2016)	<i>Indonesian work-life balance policies and their impact of employees in the higher education sector</i>	Staf akademik dan non akademik serta supervisor 30 perguruan tinggi di Indonesia	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh pada <i>in-role performance</i>

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu

Tastan & Dovoudi (2015: 732) yang meneliti mengenai pengaruh antara modal intelektual (*intellectual capital*) pada perilaku kinerja. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa modal intelektual (*social capital, organizational capital, dan human capital*) berpengaruh positif pada perilaku kinerja khususnya *in-role performance*. Selain pengaruh positif, terdapat pengaruh negatif yang dapat berpengaruh langsung pada *in-role performance* salah satunya yaitu *burnout*

(Nafees et al, 2015: 533). Yap et al (2014: 291) menemukan selain faktor individual, yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi adalah program *reward*. Dalam penelitiannya menemukan bahwa program *reward* dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan khususnya *in-role performance*. Hal tersebut didukung oleh Miao & Kim (2010: 262) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi merupakan hal yang penting dalam menentukan bagaimana karyawan bekerja (*in-role performance*).

Tingginya *in-role performance* berhubungan langsung dengan pertumbuhan dari organisasi (Burney et al, 2009: 306). Oleh karena itu, organisasi dapat memberikan beberapa program yang dapat memberikan pengaruh yang positif agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Islam et al (2012: 5) menyatakan *job involvement* berpengaruh terhadap *in-role performance* pada pekerja di sektor Perbankan di Pakistan. Begitu juga dengan bidang kesehatan yang menyatakan bahwa adanya *job involvement* pada pekerjaannya akan dapat mempengaruhi *in-role performance* (Rotenberry & Moberg, 2007: 210). Chughtai (2008: 179) juga menemukan *job involvement* berpengaruh pada *in-role performance* pada tenaga pengajar beberapa Universitas di Pakistan. Namun sedikit berbeda dengan Diefendorff et al (2002: 102) yang menyatakan *job involvement* memiliki pengaruh yang lemah pada *in-role performance*. Hal tersebut dikarenakan *job involvement* memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *organizational citizenship behaviour*. *In-role performance* akan dapat dipengaruhi oleh *job involvement* tanpa memperhatikan jenis kelamin, memberikan kepercayaan pada pemikiran untuk memperlihatkan

perilaku terlambat menghadiri pertemuan, dan menyelesaikan tugas yang dilakukan pada tingkat yang sama baik itu laki-laki maupun perempuan. Berikut ini adalah tabel *research gap* hubungan antara *job involvement* pada *in-role performance*.

**Tabel 1.2. Research Gap
Pengaruh Job Involvement pada In-role Performance**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek	Hasil
1.	Islam, et al. (2012)	<i>Does organizational commitment enhance the relationship between job involvement and in-role performance</i>	Pekerja bank di 10 bank terpilih di Pakistan	<i>Job involvement berpengaruh positif pada in-role performance</i>
2.	Rotenberry & Moberg (2007)	<i>Assesing the impact of job involvement on performance</i>	Pekerja di 11 cabang sektor kesehatan di lima tempat	<i>Job involvement berpengaruh pada in-role performance</i>
3.	Chungtai (2008)	<i>Impact of job involvement on in-role performance and organizational citizenship behaviour</i>	53 pengajar perguruan tinggi di Pakistan	<i>Job involvement berpengaruh pada in-role performance</i>
4.	Diefendorff, et al (2008)	<i>Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship and job performance</i>	130 karyawan yang belum mendapatkan gelar	<i>Job involvement memberikan pengaruh yang lemah pada in-role performance</i>

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu

Beberapa penelitian mengaitkan hubungan langsung antara *in-role performance* dan dimensi komitmen (*affective*, *normative*, dan *continuance*) (Cohen & Liu, 2011: 284). Dalam hasil penelitiannya menyebutkan komponen komitmen (*affective*, *normative*, dan *continuance commitment*) berpengaruh pada *In-role performance*. Hasil penelitian Cohen & Liu (2011: 284) menyebutkan bahwa *affective commitment* memiliki pengaruh yang kuat pada *in-role performance*. Pernyataan tersebut di kuatkan oleh Kim (2014: 44) yang menyatakan bahwa *affecitve commitment* berpengaruh pada *in-role performance* pada pekerja dalam konteks bisnis di Asia. Adanya *affective commitment* dapat membuat karyawan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Meyer et al, 1989: 155). Kim (2014: 40) menyebutkan pengalaman mengenai *work-life balance* akan membangun perasaan setia karyawan terhadap organisasi dan dapat meningkatkan *affective commitment*. Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment* dalam organisasi pada perawat rumah sakit (Tayfun & Özgökçeler, 2014: 33), dan pekerja dalam bidang pelayanan pelayanan.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui *affective commitment* memediasi hubungan *work-life balance* pada *in-role performance*. Kim (2014: 44) menemukan bahwa *affective commitment* merupakan variabel mediasi antar hubungan *work-life balance* dan *in-role performance*. Dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa *affective commitment* memediasi penuh hubungan *work-life balance* dan *in-role performance*. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat diketahui bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh dengan *in-role*

performance, namun dengan adanya *affective commitment* sebagai mediator hubungan antara *work-life balance* dan *in-role performance* akan menjadi signifikan. Namun Asima & Nilawati (2014: 79) menyebutkan *affective commitment* bukanlah mediator hubungan antara *work-life balance* dan *performance*, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hanya ada hubungan langsung antara *work-life balance* dan *performance*.

Beberapa penelitian menyatakan keterkaitan antara *job involvement* dan *affective commitment* seperti Islam et al (2012: 5) dan Razzaq (2014: 41) dalam penelitiannya di sektor perbankan menemukan *job involvement* berpengaruh positif pada *affective commitment*. Kuruüzüm, Çetin, & Irmak, (2009: 4) dalam penelitiannya yang melibatkan karyawan hotel bintang lima menemukan *job involvement* memiliki hubungan yang positif pada *affective commitment*. Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat diketahui bahwa *affective commitment* tidak hanya sebagai mediasi hubungan pengaruh antara *work-life balance* pada *in-role performance*. Beberapa penelitian telah meneliti hubungan antara dimensi komitmen organisasi (*affective*, *normative*, dan *continuance commitment*) dan *job involvement*, tetapi belum ada penelitian yang menggunakan dimensi komitmen organisasi sebagai mediasi (Islam et al, 2012: 3). Islam et al (2012: 5) dalam penelitiannya menemukan bahwa *affective commitment* memediasi hubungan antara *job involvement* dan *in-role performance*. Penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa dimensi dari komitmen organisasi dapat menjadi mediasi antar hubungan tersebut. Chughtai (2008: 176) dalam hasil

penelitiannya pada pengajar di Pakistan juga menyebutkan bahwa komitmen dapat memediasi hubungan antara *job involvement* dan *in-role performance*.

Kecemasan atas *work-life balance* secara progresif telah menjadi pembicaraan umum terutama bagi karyawan perempuan (Aggrawal, 2015: 79). Hal ini dikarenakan perempuan memainkan peran yang penting dalam kehidupan orang-orang yang berada di sekitar mereka. Waktu dan upaya yang mereka habiskan untuk keluarga dan pekerjaan mereka mengeksplorasi komponen fisik, psikologis, emosional, dan sosial (Arathi & Rajkumar, 2015: 625). Oleh karena itu, Balaji (2011: 16841) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan faktor utama untuk menanggapi keprihatinan dalam masyarakat dan organisasi saat ini mengenai dampak peran ganda pada kesehatan dan kesejahteraan perempuan dan juga pengaruhnya terhadap kinerja dalam pekerjaan dan keluarganya, serta peran perempuan di dalam masyarakat. Hal itu dikarenakan, peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh seseorang akan menyebabkan seseorang tersebut berusaha untuk menyeimbangkan segala tuntutan dan tanggungjawab mereka (Poernomo & Wulansari, 2015: 192).

Untuk menyeimbangkan antara kepentingan keluarga dan pekerjaan bukan merupakan hal yang mudah. Hal itu dapat menyebabkan konflik yang dapat berpengaruh pada *work-life balance*, khususnya untuk karyawan perempuan akan lebih cenderung mengalami konflik yang akan berpengaruh pada *work-life balance*. Dapat dilihat dari banyaknya penelitian mengenai *work-life balance* dengan objek penelitian adalah karyawan perempuan. Beberapa diantaranya yaitu, Delina & Raya (2013: 276) yang melibatkan perempuan yang bekerja pada bidang

pendidikan, teknologi, dan kesehatan. Selain itu, Yadav & Rani (2015: 680) juga melakukan penelitian mengenai *work-life balance* di sektor pendidikan. Sedangkan penelitian lain dilakukan di sektor perbankan (Sharma 2006: 192), dan wirausaha (Mathew & Panchanatham, 2011: 80). Berberapa penelitian tersebut membahas mengenai *work-life balance* dengan objek penelitian karyawan perempuan.

Kabupaten Purbalingga memiliki penduduk yang bekerja sebanyak 430.097 yang terdiri dari 257.978 laki-laki dan 177.119 perempuan (Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga, 2016). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui 42% tenaga kerja perempuan di Purbalingga yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka. Seperti halnya dengan PT Interwork Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri yang memproduksi bulu mata palsu untuk di ekspor. Berdasarkan data akhir tahun 2016 jumlah karyawan saat ini yaitu 982 (sembilan ratus delapan puluh dua). Jumlah karyawan yang tidak sedikit membuat perusahaan memerlukan lebih banyak upaya untuk mengatur dan mengelola karyawan sedemikian rupa agar dapat mencapai tujuan organisasi.

PT Interwork Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam industri yang memproduksi bulu mata palsu. Bulu mata yang diproduksi oleh perusahaan ini merupakan bulu mata palsu yang sebagian besar terbuat dari bahan sintetis yang diimpor langsung dari Korea. Untuk pemasaran produk, bulu mata palsu yang telah diproduksi langsung di distribusikan ke luar negeri (ekspor). Laju perusahaan dan mobilitas produksi yang tinggi menciptakan kebutuhan sumber

daya manusia yang berkualitas dan handal. Dalam proses produksi PT Interwork melibatkan 10 (sepuluh) bagian yaitu Cantel, Gosok, Gulung, Buka Oven, Panggang, Obat, Potong Bentuk, Gunting, Pasang Inset, dan *Packaging*. PT Interwork Indonesia memberlakukan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk bekerja yaitu Senin sampai dengan Jumat 7 (tujuh) jam dan Sabtu 5 (lima) jam kerja sudah termasuk dengan jam istirahat atau sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan. Untuk jam lembur disesuaikan dengan ketersediaan bahan baku dan permintaan pasar, serta diperuntukan bagi karyawan yang menginginkan penghasilan tambahan lebih dari ketentuan perusahaan.

Pengaturan jam kerja sesuai dengan ketetapan pemerintah, selain untuk memenuhi kewajiban agar tidak terjadi pelanggaran, juga dapat memberikan hak kesejahteraan bagi karyawan agar dapat memiliki waktu melaksanakan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan atau kegiatan lain di luar kewajiban pekerjaan. Selain itu beberapa program kesejahteraan lain tersebut yaitu, program cuti yang terdiri dari cuti tahunan dan cuti hamil. Cuti tahunan dilaksanakan 12 (dua belas hari) yang merupakan hak dari karyawan untuk tidak hadir tanpa potongan gaji dan cuti hamil dilaksanakan 3 (tiga) bulan untuk karyawan yang melahirkan dengan tetap mendapatkan gaji pokok. Jam kerja yang standar dan juga kesempatan pekerja untuk mendapatkan hak cuti akan memberikan waktu kepada para pekerja untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan pribadi mereka.

Selain program cuti, karyawan juga didaftarkan asuransi seperti BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Adapun program lain dari PT Interwork Indonesia seperti rekreasi, pemberian insentif lembur, pemberian bonus untuk karyawan yang hadir 100% (seratus persen) per bulan dan bagi mereka yang melebihi target harian akan mendapatkan bonus uang makan yang dapat di akumulasikan tiap bulannya untuk di uangkan. Selain itu, ada juga program olahraga yaitu senam bersama dilakukan ketika jam istirahat pertama mulai pukul 09.00 – 09.15 pagi meskipun tidak terdapat jadwal rutin. Ruang kerja karyawan juga dilengkapi fasilitas *full music* dengan tujuan agar karyawan tidak jenuh dan merasa *rileks* saat bekerja.

Namun, pemberian program-program kesejahteraan sumber daya manusia yang diberikan oleh PT Interwork Indonesia tidak sejalan dengan *output* yang diberikan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa permasalahan yang terjadi bersangkutan dengan sumber daya manusia PT Interwork Indonesia. Permasalahan yang seringkali terjadi dapat dilihat pada bagian produksi khususnya bagian Cantel dan Gunting.

Tabel 1.3.
Rata- rata Target, Hasil, dan Persentase Kerusakan Produksi Bagian Gunting dan Cantel PT Interwork Indonesia per Bulan Tahun 2016

Item	Nama Bagian	
	Gunting	Cantel
Target Produksi	219.750 pcs	116.875 pcs
Hasil Produksi	246.449 pcs	123.196 pcs
Kerusakan	36.625 pcs	9.350 pcs
Rusak	14.650 pcs	4.675 pcs
Persentase Rusak	6%	4%

Sumber: *Data Observasi tahun 2017*

Data di atas di dukung oleh hasil observasi lapangan pada Sensir di bagian Gunting dan Cantel yang bertanggung jawab mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan. Menurut informan setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesalahan yang umum dilakukan yaitu melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan hasil yang telah ditentukan sehingga dapat merusak produk. Kerusakan produk akan menyebabkan pengulangan proses produksi dengan cara memperbaiki produk yang mengalami kerusakan. Pekerjaan tersebut akan memakan waktu dan untuk produk yang tidak dapat diperbaiki akan dinyatakan sebagai produk rusak yang tidak dapat digunakan lagi atau harus dibuang.

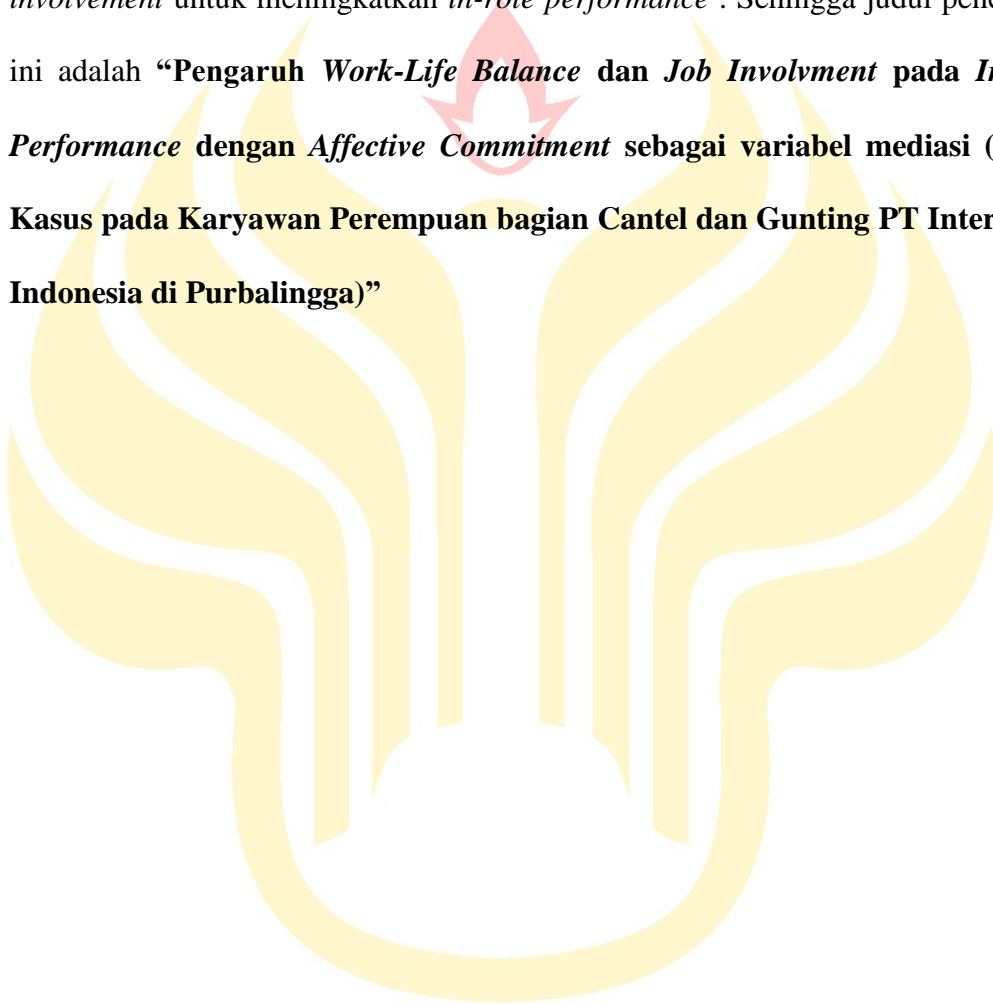
Berdasarkan pengamatan informan karyawan melakukan kesalahan dalam sehari untuk bagian Cantel rata-rata yaitu 2 (dua) pcs dan untuk bagian Gunting yaitu rata-rata 5 (lima) pcs sudah termasuk hasil lembur. Target rata-rata per hari untuk bagian Cantel minimal 15 (lima belas) sampai dengan 25 (dua puluh lima) pcs dan Gunting 20 (dua puluh) sampai dengan 30 (tiga puluh) pcs bergantung pada tingkat kesulitan pengerjaan produk (*low, medium, hard*). Untuk pencapaian target diperkirakan ada 80% karyawan yang mampu mencapai target harian dan bersedia untuk kerja lembur hingga membawa pulang produk kerumah masing-masing. Untuk 20% yang lain ditempati oleh karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai target atau hanya cukup menghasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan tidak sesuai target atau kurang dari target yang telah di tentukan. Dalam sehari bahkan ada karyawan yang hanya mampu

menghasilkan 10 (sepuluh) *pcs* produk baik itu dalam bagian Cantel maupun Gunting.

Angka 80% menunjukkan bahwa masih adanya sebagian besar dari karyawan yang masih ingin melakukan pekerjaan mereka meski sudah berada di luar jam kerja yang seharusnya. Namun, keinginan karyawan untuk tetap melakukan pekerjaan di luar jam kerja dan juga program-program kesejahteraan yang di berikan oleh PT Interwork Indonesia tidak dapat menghentikan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan Data Karyawan PT Interwork Tahun 2016 secara keseluruhan khususnya untuk bagian Cantel dan Gunting dari 471 karyawan terdapat 29 karyawan bagian Cantel dan 34 karyawan bagian Gunting yang meninggalkan pekerjaan mereka atau mengundurkan diri dalam tahun tersebut.

Oleh karena itu, dapat diketahui *in-role performance* karyawan perempuan bagian cantel dan gunting PT Interwork Indonesia masih belum maksimal yang ditandai dengan masih kurangnya *job-specific task proficiency* yang dimiliki karyawan. Dilihat dari tingkat kerusakan yang dihasilkan karyawan per tahunnya, meskipun hanya 6% untuk bagian Gunting dan 4% untuk bagian Cantel namun, jika tidak diperhatikan akan berpotensi merugikan perusahaan. Permasalahan tersebut dikarenakan karyawan baik di bagian Cantel maupun Gunting masih belum optimal dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan di masing-masing bagian. Berdasarkan permasalahan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana *work-life balance*, *job involvement*, dan *affective commitment* dapat meningkatkan *in-role performance* serta peran *affective*

commitment dalam memaksimalkan *work-life balance* untuk meningkatkan *in-role performance* dan peran *affective commitment* dalam memaksimalkan *job involvement* untuk meningkatkan *in-role performance* . Sehingga judul penelitian ini adalah “**Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Involvement* pada *In-role Performance* dengan *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Perempuan bagian Canteen dan Gunting PT Interwork Indonesia di Purbalingga)**”



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, *job involvement*, dan *affecective commitment* pada *in-role performance*. Selain itu, terdapat adanya fenomena yang terjadi pada perusahaan yaitu belum maksimalnya *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia.

Penelitian ini untuk menguji apakah *work-life balance*, *job involvement*, dan *affective commitment* dapat meningkatkan *in-role performance* serta peran *affective commitment* dalam memaksimalkan *work-life balance* untuk meningkatkan *in-role performance* dan peran *affective commitment* dalam memaksimalkan *job involvement* untuk meningkatkan *in-role performance* pada karyawan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia. Rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah variabel apa yang mempengaruhi kurang maksimalnya *in-role performance*. Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut.

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif pada *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia?
2. Apakah *job involvement* berpengaruh positif pada *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia?
3. Apakah *affective commitment* berpengaruh positif pada *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia?

4. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif pada *affective commitment* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia?
5. Apakah *job involvement* berpengaruh positif pada *affective commitment* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia?
6. Apakah *affective commitment* memediasi hubungan *work-life balance* dan *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia?
7. Apakah *affective commitment* memediasi hubungan *job involvement* dan *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh positif *work-life balance* pada *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia.
2. Untuk menguji pengaruh positif *job involvement* pada *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia.
3. Untuk menguji pengaruh positif *affective commitment* pada *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia.
4. Untuk menguji pengaruh positif *work-life balance* pada *affective commitment* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia.

5. Untuk menguji pengaruh positif *job involvement* pada *affective commitment* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia.
6. Untuk menguji pengaruh *affective commitment* sebagai mediator antara *work-life balance* dan *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia.
7. Untuk menguji pengaruh *affective commitment* sebagai mediator antara *job involvement* dan *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi tentang kinerja khususnya untuk dimensi *in-role performance* pada karyawan dengan melihat bagaimana karyawan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan yang memproduksi bulu mata palsu.
- b. Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan mengenai komitmen karyawan, khususnya dimensi *affective commitment*. Pada penelitian kali ini *affective commitment* menjadi variabel penelitian yang biasanya digunakan sebagai dimensi dari variabel komitmen.
- c. Penelitian ini menambah referensi ilmu pengetahuan tentang hubungan pengaruh *work-life balance*, *job involvement* pada *in-role performance* yang dimediasi oleh *affective commitment*.



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk mengetahui seberapa besar *work-life balance* dan *job involvement* berpengaruh pada *in-role performance*, selain itu juga dapat mengetahui peran mediasi *affective commitment* pada hubungan *work-life balance* dan *job involvement* pada *in-role performance*. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan kebijakan perusahaan.
- b. Bagi akademisi dapat digunakan sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada *work-life balance*, *job involvement*, *affective commitment*, dan *in-role performance* di dalam perusahaan

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. *Work-life Balance*

2.1.1. Definisi *Work-life Balance*

Balaji (2011: 16841) mendefinisikan *work-life balance* adalah pemeliharaan keseimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Jika seseorang telah mengalokasikan waktu yang dibutuhkan untuk setiap aspek kehidupan seharusnya tidak akan terjadi masalah di salah satu bagian dari kehidupan seseorang yang berarti bahwa ia telah mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja (Delecta, 2011: 188). Saat ini tuntutan pekerjaan membuat seseorang sulit untuk menyeimbangkan antara kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan di luar pekerjaan. Oleh karena itu istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik-praktik di tempat kerja yang mengakui dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan kerja mereka di sebut dengan *work-life balance* (Devi, 2014: 4932).

Work-life balance adalah suatu hal yang dilakukan oleh seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan atau bisa disebut juga dengan memberikan derajat kepentingan atau nilai yang sama pada pekerjaan dan kehidupan mereka (Aggrawal, 2015: 79). Hal ini dikarenakan *work-life balance* merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya (Greenhaus et al, 2003: 513)

Work-life balance juga didefinisikan sebagai kepuasan dan pembagian fungsi yang baik dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan di rumah dengan peran konflik yang minimum (Clark, 2001: 349). Untuk menciptakan keseimbangan digunakan pendekatan peran pekerjaan dan peran keluarga dengan perkiraan nilai yang sama seperti perhatian, waktu, keterlibatan, atau komitmen (Greenhaus et al, 2003: 512). Dhas & Karthikeyan (2015: 10) mendefinisikan *work-life balance* sebagai efektifitas seseorang dalam melakukan tindakan antara pekerjaan yang dibayar dan aktifitas lain yang di sukai termasuk didalamnya yaitu menghabiskan waktu dengan keluarga, berolahraga dan rekreasi, melakukan kegiatan sukarela, dan melakukan *study* lanjut. Praktik *work-life balance* yang tidak memadai akan menimbulkan masalah yang berisiko besar pada kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, dan juga kinerja organisasi (Kamau et al. 2013: 179). Oleh karena itu, praktik *work-life balance* di pandang sebagai strategi progresif yang dapat dipertimbangkan dalam tempat kerja di masa depan (Mohanty & Jena, 2016: 19)

2.1.2. Komponen *Work-life Balance*

Berdasarkan definisi *work-life balance* menurut para ahli, berikut ini adalah komponen dari *work-life balance* menurut Greenhaus et al (2003: 513).

1. Keseimbangan waktu (*time balance*)

Keseimbangan waktu yang dimaksud adalah keseimbangan antara jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan berperan dalam keluarga.

2. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Keseimbangan keterlibatan yang dimaksud adalah keseimbangan antara keterlibatan psikologis dalam peran pekerjaan dan keluarga.

3. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Keseimbangan Kepuasan yang dimaksud adalah keseimbangan antara kepuasan dalam bekerja dan juga kepuasan dalam kehidupan keluarga.

Setiap komponen dari *work-life balance* dapat mewakili keseimbangan baik dalam hal positif maupun negatif bergantung pada tingkat waktu, keterlibatan, maupun kepuasan apakah mengalami keseimbangan atau sebaliknya.

2.1.3 Faktor-faktor *Work-life Balance*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* menurut Poulouse & Susdarsan (2014: 5) terdiri dari 4 faktor sebagai berikut.

1. Faktor individual (*individual factor*)

Kepribadian, *well-being*, dan kecerdasan emosional merupakan faktor individu yang dapat mempengaruhi *work-life balance*.

2. Faktor organisasi (*organizational factor*)

Pengaturan kerja, praktik dan aturan *work-life balance*, dukungan organisasi, dukungan pimpinan, dukungan rekan kerja, stress kerja, peran konflik, peran ambiguitas, peran berlebihan, dan teknologi merupakan faktor sosial yang dapat mempengaruhi *work-life balance*.

3. Faktor sosial (*social factor*)

Pengaturan perawatan anak, dukungan pasangan, dukungan keluarga, dukungan sosial, tuntutan personal dan keluarga, masalah tanggungan perawatan dan pertenggaran keluarga merupakan faktor sosial yang dapat mempengaruhi *work-life balance*.

4. Faktor lain (*other factor*).

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status keluarga, pengalaman, level karyawan, tipe pekerjaan, pemasukan, dan tipe keluarga merupakan faktor lain selain faktor individu, organisasi, dan sosial yang dapat memberikan pengaruh pada *work-life balance*.

2.1.4. Dimensi *Work-life Balance*

Menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009: 447) *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk sebagai berikut.

1. *Work interference personal life (WIPL)*

Dimensi WIPL mengacu pada bagaimana aktivitas bekerja dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang diluar pekerjaan. Misalnya seseorang yang terlalu lelah untuk melakukan sesuatu kegiatan di luar pekerjaan atau dirumah disebabkan oleh aktivitas kerja di perusahaan.

2. *Personal life interference work (PLIW)*

Dimensi PLIW mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi di luar pekerjaan seseorang dapat mengganggu aktivitas pekerjaannya. Misalnya seseorang terlalu sibuk dengan kegiatan di luar aktivitas bekerja, sehingga menghambat mereka saat sedang bekerja di perusahaan.

3. *Personal life enhancement of work (PLEW)*

Dimensi WEPL mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi di luar aktivitas kerja seseorang dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan. Misalnya suatu pekerjaan dapat membantu seseorang untuk lebih semangat dalam melaksanakan kegiatan personalnya.

4. *Work enhancement of personal life (WEPL)*

Dimensi (WEPL) mengacu pada bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Misalnya kehidupan pribadinya dapat memberikan dorongan untuk merasa lebih tenang dan siap untuk melakukan pekerjaan.

Tidak jauh berbeda dengan Dolai, (2015: 144) yang melakukan penelitian mengenai pengembangan dimensi dari Fisher, Bulger and Smith (2009: 447) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu *work interference personal life (WIPL)*, *personal life interference work (PLIW)*, dan *work enhancement of personal life (WEPL)*.

2.2. Job Involvement

2.2.1. Definisi Job Involvement

Job involvement adalah kepercayaan tentang nilai dari pekerjaan saat ini dan seberapa besar pekerjaan tersebut memberikan kepuasan (Cohen, 1999b: 373). Aryee (1991: 51) mendefinisikan *job involvement* merupakan bagaimana seorang individu melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dari diri mereka atau identifikasi psikologi tentang pekerjaan mereka. Menurut Govender & Parumasur (2010: 239) *job involvement* dapat dilihat sebagai fungsi dari sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kepuasan sesuai dengan kebutuhan saat ini.

Ekmekçi (2011: 69) membagi *job involvement* menjadi dua pendekatan, yaitu pendekatan pertama dipandang sebagai perbedaan variabel individu, *job involvement* diyakini terjadi ketika kepemilikan kebutuhan tertentu, nilai-nilai atau karakteristik pribadi dapat mempengaruhi individu untuk lebih atau kurang untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Pendekatan kedua, *job involvement* dipandang sebagai respon terhadap karakteristik situasi kerja tertentu. Robbins & Judge (2013: 46) menyatakan *job involvement* sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasi sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan mempertimbangkan kinerja sebagai bagian yang penting bagi nilai diri.

Job involvement merupakan kondisi yang menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sejauh mana pentingnya pekerjaan bagi dirinya, serta sejauh mana hasil kerjanya mempengaruhi harga dirinya (Lodahl & Kejner, 1965: 24). Menurut teori pertukaran sosial, seorang individu memiliki kebutuhan dan keterampilan tertentu untuk organisasi, dan berharap bahwa organisasi akan memberikan lingkungan yang dapat memberikan kepuasan akan kebutuhan dan keterampilan yang digunakan. Jika kebutuhan psikologis individu terpenuhi, karyawan akan lebih melibatkan diri dan menginvestasikan waktu dan energi yang lebih besar untuk organisasi (Ho et al, 2012: 68).

Berdasarkan model *job involvement* beberapa penelitian sebelumnya Yoshimura (1996: 176) membagi *job involvement* menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu sebagai berikut.

1. *Job as the central life interest*

Job as the central life interest diartikan secara luas bahwa pekerjaan merupakan hal yang penting sebagai faktor *self-esteem* (penghargaan diri). Dalam kasus ini disebutkan bahwa pekerjaan memberikan peluang yang baik untuk memuaskan keinginan pekerja, atau bisa diartikan pekerjaan mereka merupakan pusat dari kehidupan mereka.

2. *Job as important of performance in self-esteem*

Job as important of performance in self-esteem diindikasikan bagaimana suatu pekerjaan dapat berpengaruh pada *self-esteem* tiap individu.

3. *Active participation in job*

Active participation in job diartikan sebagai bagaimana seorang individu aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.

2.2.2. Faktor-faktor *Job Involvement*

Menurut Sekaran & Mowday (1981: 52) faktor-faktor yang mempengaruhi *job involvement* terbagi menjadi 2 (dua) sebagai berikut.

1. Faktor Individu

Umur, pendidikan, jenis kelamin, lama kerja, kebutuhan kekuatan, *locus of control*, dan nilai yang berkaitan dengan *Job Involvement* merupakan faktor individu yang mempengaruhi *Job Involvement*.

2. Faktor Organisasi atau Situasi Kerja

Perilaku pimpinan, proses pengambilan keputusan, hubungan interpersonal, dan karakter perusahaan merupakan faktor-faktor situasi kerja yang dapat berpengaruh pada *Job Involvement*.

Cohen (1999: 298) berpendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job involvement*. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job involvement* terdiri dari faktor demografi dan faktor pengalaman kerja. Faktor demografi yang dimaksud adalah umur, masa jabatan, tahun bekerja, tingkat pendidikan, kepemilikan anak, dan jenis kelamin. Untuk faktor pengalaman kerja akan memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap *job involvement*. Oleh karena itu, *job involvement* dapat mengarahkan pekerja pada sikap yang positif untuk karir dan organisasi.

2.2.3. Dimensi *Job Involvement*

Menurut Yoshimura (1996: 176) menyatakan dimensi dari *job involvement* adalah sebagai berikut.

1. *Emotional job involvement* (aspek emosi)

Emotional job involvement berfokus pada perasaan karyawan serta perilaku positif maupun karyawan terhadap perusahaan, atasan, dan kondisi pekerjaan yang dialami. Misalnya seberapa tertarik atau tidak tertarik seorang karyawan pada pekerjaan mereka.

2. *Cognitive job involvement* (aspek kognitif)

Cognitive job involvement berfokus pada karyawan yang memiliki keyakinan tentang perusahaan, atasan, dan kondisi pekerjaan yang dialami. Misalnya seorang karyawan merasa yakin bahwa dirinya merupakan salah satu bagian penting dalam pekerjaan.

3. *Behavioral job involvement* (aspek perilaku)

Behavioral job involvement merupakan komponen yang menjadi nilai tambah bagi perusahaan untuk melihat bagaimana karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan berfikir, maupun energi yang dikhususkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Misalnya seorang karyawan akan memikirkan pekerjaan mereka meskipun berada di tempat kerja mereka.

2.2.4. Indikator *Job Involvement*

Untuk mengetahui bagaimana *job involvement* yang dimiliki oleh seseorang diperlukan adanya ukuran agar dapat mengidentifikasi keberadaan *job involvement* dengan jelas. Berikut ini adalah pengembangan indikator *job involvement* Lohdal & Kejner (1965) menurut Govender & Parumasur (2010: 250).

1. *Response to work* (respon pada pekerjaan)

Respon pada pekerjaan yang dimaksud adalah sejauh mana kebutuhan karyawan itu dipenuhi oleh pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut dapat mendorong respon positif pada pekerjaan.

Respon pada pekerjaan juga dapat dilihat dari bagaimana seseorang percaya bahwa pekerjaan memiliki sebagian besar atau kecil peran dalam kehidupannya (Govender and Parumasur, 2010: 248).

2. *Sense of duty* (kesadaran mengabdikan)

Kesadaran mengabdikan dalam konteks *job involvement* ini memberikan dampak meningkatnya tanggung jawab karyawan dalam hal penyelesaian tugas. Misalnya karyawan mau melakukan pekerjaan tambahan di luar jam kerja. Menurut Govender and Parumasur (2010: 248) pekerja diindikasikan tidak akan mau melanjutkan pekerjaannya ketika mereka tidak membutuhkan lagi uang.

3. *Feeling of guilt regarding unfinished work and absenteeism* (perasaan bersalah)

Perasaan bersalah ini yaitu perasaan bersalah atas pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran. Adanya pertemuan rutin yang diwajibkan antara manajemen dan karyawan untuk membahas kinerja dan masalah yang dialami oleh para pekerja mereka akan membantu dalam mengurangi absensi.

4. *Expressions of being job involvement* (ekspresi keterlibatan kerja)

Ekspresi keterlibatan kerja ini dapat meningkatkan kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan karakteristik pekerjaan.

2.3. *In-role Performance*

2.3.1. Definisi *In-role Performance*

Job performance di definisikan sebagai perilaku karyawan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell et al, 1990: 278). Campbell et al (1990: 278) menjelaskan perbedaan penting antara perilaku kinerja yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan karena melibatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perilaku kinerja yang berkontribusi pada organisasi dalam cara lain. Menurut Motowidlo (2003: 39) *job performance* didefinisikan sebagai total nilai harapan untuk organisasi yang dapat dijadikan sebagai pembeda yang dapat membawa individu untuk keluar dari periode waktu yang standar.

Definisi dari *job performance* menjadi bervariasi dikarenakan adanya beberapa perbedaan pada tindakan dalam program seleksi, partisipasi dalam pelatihan dan program pengembangan, serta cara memotivasi, dan juga perbedaan situasi ketidakleluasaan dan pemberian kesempatan (Motowidlo, 2003: 39). Motowidlo & Scotter (1994: 478) mengkategorikan dua model kinerja (*job performance*) yaitu *in-role (task) performance* dan *extra-role (contextual) performance*. Konsep lain dari model kinerja seperti *extrarole behaviour*, *prosocial behaviour*, *organizational citizenship*, dan *organizational spontaneity* merupakan pengembangan dari konsep *task performance* dan *conceptual performance*.

Jex & Britt (2014: 138) menyebutkan *in-role performance* merupakan kinerja yang ditunjukkan dalam aspek teknik yang berkaitan dengan pekerjaan itu

sendiri, sedangkan *extra-role performance* merupakan kemampuan non teknis seperti terampil dalam berkomunikasi secara efektif. Bakker, Demerouti & Verbeke, (2004: 84) juga menambahkan bahwa pada dasarnya konsep kinerja di bagi menjadi dua yaitu *in-role performance* dan *extra-role performance*.

Konsep dari tugas dan kinerja kontekstual mengambil konsep hal lain yang merupakan bagian terpenting dari konteks kinerja karena *in-role performance* menunjukkan perilaku formal untuk mencapai tujuan organisasi atau mendukung tujuan teknis organisasi (Motowidlo & Scotter, 1994: 476). Jex & Britt, (2014: 137) menyebutkan *in-role performance* merupakan kinerja dalam aspek teknik dari pekerjaan karyawan, misalnya seorang perawat dituntut untuk melakukan pekerjaan seperti mengambil darah pasien dan mengantar obat. Amelia (2010: 208) menyatakan *in-role performance* adalah ukuran kinerja yang terkait dengan seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi kerjanya. Sebagai contoh *in-role performance* yaitu seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerja dan hasil yang dicapai.

2.3.2. Faktor-faktor *In-role Performance*

Berdasarkan penelitian Satavuthi & Chaipoopirutana (2014: 67) ditemukan beberapa faktor yang berpengaruh pada *In-role Performance*, sebagai berikut.

1. Evaluasi diri (*self-evaluation*)

Evaluasi diri diindikasikan sebagai faktor penentu utama dari *in-role performance*. Karyawan dengan kemampuan evaluasi diri yang tinggi dalam pekerjaannya dapat lebih meningkatkan *in-role performance*.



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan *in-role performance*. Kepuasan kerja dapat di tercipta dari beberapa faktor seperti pengalaman kerja (gaji, rekan kerja, manager, promosi, fasilitas organisasi, dan karakteristik pekerjaan) dapat berpengaruh pada kinerja.

2.3.3. Dimensi *In-role Performance*

Berdasarkan Model Cambell's yang menggambarkan pentingnya *in-role performance* dan *extra-role performance*, Jex & Britt (2014: 138) menganjurkan dimensi dari *in-role performance* sebagai berikut.

1. *Job-specific task proficiency* (keahlian dalam tugas spesifik jabatan)

Job-specific task proficiency adalah dimensi yang menggambarkan perilaku yang berhubungan dengan tugas utama seseorang dalam organisasi sesuai dengan perannya. Misalnya menghitung uang, mencatat deposit, dan mencairkan cek merupakan spesifikasi pekerjaan dari *teller* bank. Contoh lain yaitu seorang guru atau pengajar memiliki tugas atau peran seperti menyusun jadwal, meningkatkan kedisiplinan, dan menjalin komunikasi dengan wali murid atau orang tua siswa.

2. *Non-job-specific task proficiency* (keahlian dalam tugas diluar jabatan)

Non-job-specific task proficiency adalah dimensi yang menggambarkan perilaku yang harus dimiliki secara umum yang sifatnya tidak spesifik.

Misalnya tugas primer dari seorang profesor adalah mengajar dan melakukan penelitian pada bidangnya. Namun, profesor dapat dikatakan baik apabila melakukan tugas secara umum seperti menasihati siswa, melayani komite universitas, ikut andil dalam hal pendanaan, dan sesekali hadir untuk mewakili upacara pembukaan suatu kegiatan.

2.4. *Affective Commitment*

2.4.1. *Definisi Affective Commitment*

Komitmen organisasi secara umum didefinisikan sebagai keterikatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang dapat membuat kemungkinan sedikit karyawan untuk meninggalkan organisasi (Allen & Meyer, 1996: 252). Dalam penelitian tersebut diidentifikasi terdapat tiga komponen yang berbeda dalam mendefinisikan komitmen yaitu komitmen sebagai suatu ikatan atau hubungan afektif (*affective attachment*) pada organisasi, komitmen sebagai suatu dampak (biaya) yang dirasakan (*perceived cost*) yang berhubungan dengan meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi. Ketiga komponen tersebut kemudian dikenal dengan *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment* (Meyer & Allen, 1991: 63).

Pendekatan afektif kemungkinan yang paling mewakili untuk mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari individu dengan keterlibatan dalam perusahaan tertentu (Mowday et al, 1979: 226). Hal tersebut dikarenakan, *affective commitment* digambarkan sebagai tingkat dimana seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang telah mempekerjakannya

melalui perasaan seperti, loyalitas dan cinta terhadap organisasi karena sepakat dengan tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991: 67).

Allen & Meyer (1996: 253) mendefinisikan *affective commitment* merupakan emosi karyawan untuk organisasi yang dapat menyebabkan karyawan ingin untuk tetap berada dalam organisasi. Sedangkan menurut Glazer & Kruse (2008: 331) *affective commitment* merupakan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi, dan keinginan untuk memberikan upaya pada organisasi serta keyakinan pada nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi.

2.4.2. Faktor-faktor *Affective Commitment*

Bloemer & Schröder (2003: 41) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *affective commitment* adalah sebagai berikut.

1. *Position involvement* (keterlibatan posisi)

Position involvement dianggap menjadi hal yang penting untuk mewakili proses identifikasi. *Position involvement* berkaitan dengan keterikatan yang berkenaan dengan derajat komitmen terhadap tanggung jawab spesifik sesuai dengan posisi (Freedman, 1964: 290).

2. *Volitional choice* (pilihan kehendak)

Volitional choice menjadi konstruk yang mewakili proses kehendak, bisa didefinisikan sebagai sebuah proses yang melibatkan antara kebebasan dari kendala dan kebebasan untuk memilih (Pitchard et al, 1999: 336).

3. *Informational compexity* (kompleksitas informasi)

Informational compexity dianggap menjadi hal yang penting untuk mewakili proses informasi. *Informational compexity* dapat didefinisikan sebagai sejauh mana informasi yang telah diolah diperlukan untuk membentuk struktur kognitif (Bloemer & Schröder, 2003: 35).

2.4.3. **Indikator *Affective Commitment***

Indikator *affective commitment* menurut Meyer, Allen, & Smith (1993: 544) yang dikembangkan oleh Jaros (2007: 10) terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu sebagai berikut.

1. *Sense of belonging* (rasa memiliki)

Sense of belonging diukur dengan sejauh mana karyawan mengalami rasa memiliki pada perusahaan.

2. *Embracing the organization problems* (menyatu dengan masalah organisasi)

Embracing the organization problem merupakan respon positif karyawan pada masalah yang ada dalam organisasi.

3. *Emotionally attached* (keterikatan emosional)

Emotionally attached merupakan sejauh mana karyawan terikat secara emosional pada organisasi, sehingga cenderung bagi mereka untuk bertahan.

2.5. Kajian Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dan mendukung penelitian ini, berikut ini merupakan tabel penelitian terdahulu.

Tabel. 2.1.

Penelitian Terdahulu Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Involvement* pada *In-role Performance* dengan *Affective Commitment* Sebagai Variabel Mediasi

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rotenberry & Moberg (2007)	<i>Assessing the impact of job involvement on performance</i>	Pekerja di 11 cabang sektor kesehatan di lima tempat	<i>Job involvement</i> berpengaruh pada <i>in-role performance</i>
2.	Chughtai (2008)	<i>Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour</i>	53 Pengajar Perguruan Tinggi di Pakistan	<i>Job involvement</i> berpengaruh pada <i>in-role performance</i>
3.	Diefendorff, et al (2008)	<i>Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviour and job performance</i>	130 karyawan yang belum mendapatkan gelar	<i>Job involvement</i> memberikan pengaruh yang lemah pada <i>in-role performance</i> .
4.	Kuruüzüm, Çetin, & Irmak (2009)	<i>Tourism review path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in turkish hospitality industry</i>	Pekerja penuh waktu di hotel bintang lima Turki	<i>Job involvement</i> berpengaruh positif pada <i>affective commitment</i>
5.	Cohen & Liu (2011)	<i>Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among israeli teachers</i>	192 Guru di Jewish Schools	<i>Affective commitment</i> memberikan pengaruh yang kuat pada <i>in-role performance</i>

Lanjutan Tabel. 2.1.
Penelitian Terdahulu Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Involvement* pada *In-role Performance* dengan *Affective Commitment* Sebagai Variabel Mediasi

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Islam, et al (2012)	<i>Does organizational commitment enhance the relationship between job involvement and in-role performance?</i>	Pekerja bank di 10 Bank terpilih di Pakistan	<i>Job involvement</i> berpengaruh positif pada <i>in-role performance</i>
7.	Felfe, Schyns, & Tymon (2014)	<i>The impact of university students' commitment on in- and extra-role performance</i>	Mahasiswa Universitas di Jerman	<i>Affective commitment</i> berpengaruh negative pada <i>in-role performance</i> .
8.	Kim (2014)	<i>Work-life balance and employees' performance: the mediating role of affective commitment</i>	293 pekerja di Korea	<i>Work-life balance</i> secara tidak langsung berpengaruh signifikan pada <i>in-role performance</i>
9.	Razzaq & Naeemullah (2014)	<i>Impact of job involvement, commitment, job satisfaction on turnover: an empirical investigation on banking sector</i>	300 karyawan yang bekerja di Bank Pakistan	<i>Job involvement</i> berpengaruh positif pada <i>affective commitment</i>
10.	Tayfun & Çatir (2014)	<i>An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment</i>	391 Perawat di Rumah Sakit Ankara.	<i>Work-Life balance</i> berpengaruh signifikan pada <i>affective commitment</i>

Lanjutan Tabel. 2.1.
Penelitian Terdahulu Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Involvement* pada *In-role Performance* dengan *Affective Commitment* Sebagai Variabel Mediasi

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Nuur, dkk (2015)	Pengaruh keterlibatan kerja, ketidakamanan kerja, keadilan distributif pada komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai mediasi	Guru SMA Sultan Agung 1 Semarang	<i>Job involvement</i> tidak berpengaruh pada <i>affective commitment</i> .
12.	Afrianty, Issa, & Burges (2016)	<i>Indonesian work-life balance policies and their impact of employees in the higher education sector</i>	Staf akademik dan non akademik serta supervisor 30 Perguruan Tinggi di Ind Onesia	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh pada <i>in-role performance</i>
13.	Asima & Nilawati (2016)	<i>Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour</i>	50 karyawan Industri bisnis produk gaya hidup, yaitu; toko, distribusi, pelayanan, dan promosi, yang bertempat di Jakarta	<i>Work-Life balance</i> berpengaruh signifikan pada <i>affective commitment</i>
14.	Jayabalan, et al (2016)	<i>Perception of employee on the relationship between internal corporate social responsibility (csr) and organizational affective commitment</i>	156 Karyawan di Klang Valley	<i>Work-Life balance</i> berpengaruh insignifikan pada <i>affective commitment</i>
15.	Shenbaham & Manonmani (2016)	<i>A study on impact of job involvement towards organizational commitment and job satisfaction</i>	162 pekerja di Industri Perlengkapan Bayi	<i>Job involvement</i> memberikan pengaruh yang lemah pada <i>affective commitment</i>

Sumber: Penelitian terdahulu

2.6. Kerangka Berpikir

1. Hubungan *work-life balance* dengan *in-role performance*

Saat ini tuntutan pekerjaan membuat seseorang sulit untuk menyeimbangkan antara kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan di luar pekerjaan. Oleh karena itu istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik-praktik di tempat kerja yang mengakui dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan kerja mereka di sebut dengan *work-life balance* (Devi, 2014). *Work-life balance* merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya (Greenhaus et al, 2003).

Untuk menciptakan keseimbangan digunakan pendekatan peran pekerjaan dan peran keluarga dengan perkiraan nilai yang sama seperti perhatian, waktu, keterlibatan, atau komitmen (Greenhaus et al, 2003). Penelitian mengenai *work-life balance* kebanyakan diselenggarakan di Amerika Serikat dan juga negara barat lainnya yang memiliki struktur dan karakteristik industrial yang berbeda dengan negara Asia (Spector et al, 2004). Namun, Kim (2014) dalam penelitiannya di Korea menemukan adanya hubungan yang signifikan dan tidak langsung antara *work-life balance* dan *in-role performance*. Pernyataan tersebut bersinggungan dengan Afrianty, Issa, & Burgess (2016) yang melakukan penelitian di Indonesia menyatakan bahwa *Work-Life Balance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *in-role performance*.

2. Hubungan *Job Involvement* dengan *In-role Performance*

Beberapa penelitian membahas mengenai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja khususnya *in-role performance*. *In-role performance* menunjukkan perilaku formal untuk mencapai tujuan organisasi atau mendukung tujuan teknis organisasi (Motowidlo & Van Scotter, 1994). Tingginya *in-role performance* berhubungan langsung dengan pertumbuhan dari organisasi (Burney et al., 2009). Menurut Satavuthi & Chaipoopirutana (2014) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi *in-role performance* yaitu evaluasi diri dan kepuasan kerja. Menurutnya Karyawan dengan kemampuan evaluasi diri yang tinggi dalam pekerjaannya dapat lebih meningkatkan *in-role performance*. Sedangkan kepuasan kerja dapat tercipta dari beberapa faktor seperti pengalaman kerja (gaji, rekan kerja, manager, promosi, fasilitas organisasi, dan karakteristik pekerjaan) dapat berpengaruh pada kinerja.

Oleh karena itu, organisasi dapat memberikan beberapa program yang dapat memberikan pengaruh yang positif agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Islam et al (2012) menyatakan *job involvement* berpengaruh terhadap *in-role performance* pada pekerja di sektor Perbankan di Pakistan. Tidak jauh berbeda dengan bidang kesehatan yang menyatakan bahwa adanya *job involvement* pada pekerjaannya akan dapat mempengaruhi *in-role performance* (Rotenberry & Moberg, 2007). Chughtai (2008) juga menemukan *job involvement* berpengaruh pada *in-role performance* pada tenaga pengajar beberapa Universitas di Pakistan. Namun,

sedikit berbeda dengan Diefendorff et al (2002) yang menyatakan *job involvement* memiliki pengaruh yang lemah pada *in-role performance*.

3. Hubungan *Affective Commitment* dengan *In-role Performance*

Beberapa penelitian mengaitkan hubungan langsung antara *in-role performance* dan dimensi komitmen (*affective*, *normative*, dan *continuance*) (Cohen & Liu, 2011). Komitmen organisasi secara umum didefinisikan sebagai keterikatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang dapat membuat kemungkinan sedikit karyawan untuk meninggalkan organisasi (Allen & Meyer, 1996). Terdapat tiga komponen komitmen yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment* (Meyer. & Allen, 1991). Pendekatan afektif kemungkinan yang paling mewakili untuk mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari individu dengan keterlibatan dalam perusahaan tertentu (Mowday et al., 1979)

Cohen & Liu (2011) menyebutkan bahwa *affective commitment* memiliki pengaruh yang kuat pada *in-role performance*. Pernyataan tersebut di kuatkan oleh Kim (2014) yang menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh pada *in-role performance* pada pekerja dalam konteks bisnis di Asia. Untuk sektor perbankan dapat diketahui *affective commitment* secara signifikan berpengaruh positif pada *in-role performance* (Islam et al, 2012). Berbeda dengan Felfe et al (2014) yang menyatakan hasil yang negatif antara *affective commitment* dan *in-role performance*. Penelitian yang dilakukan pada mahasiswa Universitas di Jerman menemukan perilaku negatif antara *affective commitment* dan *in-role performance* akan terlihat ketika mahasiswa tidak memperhatikan tentang

hilangnya atau tidak adanya *in-role performance*, hasil tersebut mendorong universitas untuk fokus dan memperhatikan pola aktifitas yang dapat membangun komitmen mahasiswa pada universitas.

4. Hubungan *Work-Life Balance* dengan *Affective Commitment*

Adanya *affective commitment* dapat membuat karyawan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Meyer et al, 1989). *Affective Commitment* digambarkan sebagai tingkat dimana seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang telah mempekerjakannya melalui perasaan seperti, loyalitas dan cinta terhadap organisasi karena sepakat dengan tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Menurut Meyer, Allen, & Smith (1993) yang dikembangkan oleh Jaros (2007) seseorang dapat dikatakan memiliki *affective commitment* dapat diukur dengan adanya respon positif karyawan terhadap pekerjaan, kesadaran mengabdikan pada perusahaan, perasaan bersalah ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan absen, selanjutnya yaitu adanya ekspresi positif keterlibatan karyawan pada pekerjaan.

Kim (2014) menyebutkan pengalaman mengenai *work-life balance* akan membangun perasaan setia karyawan terhadap organisasi dan dapat meningkatkan *affective commitment*. Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment* dalam organisasi pada perawat rumah sakit (Tayfun & Özgökçeler, 2014), dan pekerja dalam bidang pelayanan pelayan (Omar, 2013). Asima & Nilawati (2014) dalam penelitiannya pada pekerja *head office* di Indonesia menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*. Mohammad, Syed

& Akhtar (2014) menyebutkan *work-life balance* memberikan pengaruh yang positif pada komitmen, sehingga organisasi perlu mengembangkan kebijakan *work-life balance* untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen pada pekerja. Namun, Jayabalan et al (2016) menyebutkan *work-life balance* memiliki pengaruh yang insignifikan pada *affective commitment* atau *work-life balance* memberikan pengaruh yang lemah pada *affective commitment*. Dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa hubungan antara *work-life balance* tidak berpengaruh pada *affective commitment* jika terdapat variabel lain seperti (*health and safety, workplace diversity, serta compensation and benefit*).

5. Hubungan *Job Involvement* dengan *Affective Commitment*

Komitmen secara luas telah dipertimbangkan sebagai pelengkap dalam organisasi, seperti kuatnya komitmen individu dapat membuat karyawan merasa terikat dan menikmati keanggotaan di dalam organisasi (Allen & Meyer 1990). Bloemer & Schröder (2003) menemukan tiga faktor yang dapat berpengaruh pada *affective commitment* yaitu *position involvement* (keterlibatan posisi), *Volitional Choice* (pilihan kehendak), dan *Informational Compexity* (kompleksitas informasi). *Position involvement* berkaitan dengan keterikatan yang berkenaan dengan derajat komitmen terhadap tanggung jawab spesifik sesuai dengan posisi (Freedman, 1964). *Volitional Choice* menjadi konstruk yang mewakili proses kehendak, bisa didefinisikan sebagai sebuah proses yang melibatkan antara kebebasan dari kendala dan kebebasan untuk memilih (Pitchard et al, 1999). *Informational Compexity* dianggap menjadi hal yang penting untuk mewakili proses informasi. *Informational Compexity* dapat didefinisikan sebagai sejauh

mana informasi yang telah diolah diperlukan untuk membentuk struktur kognitif (Bloemer & Schröder, 2003).

Beberapa penelitian menyatakan keterkaitan antara *job involvement* dan *affective commitment* seperti Islam et al. (2012) dan Razzaq (2014) dalam penelitiannya di sektor perbankan menemukan *job involvement* berpengaruh positif pada *affective commitment*. Kuruüzüm, Çetin, & Irmak, (2009) dalam penelitiannya yang melibatkan karyawan hotel bintang lima menemukan *job involvement* memiliki hubungan yang positif pada *affective commitment*. Namun, hal tersebut memungkinkan bagi karyawan yang memiliki keterikatan tinggi pada pekerjaan mereka, tetapi tidak berkomitmen pada organisasi (Blau & Boal, 1987). Seperti yang dinyatakan oleh (Shenbaham & Manonmani, 2016) yang menyatakan bahwa *job involvement* hanya memiliki sedikit pengaruh pada *affective commitment*. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh Nuur et al, (2015) yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara *job involvement* dan *affective commitment* pada guru di SMA Sultan Agung 1 Semarang, yang berarti ketika guru memiliki *job involvement* yang tinggi belum tentu mereka juga memiliki *affective commitment* yang tinggi.

6. Hubungan *Work-life balance*, *Affective Commitment*, dan *In-role Performance*

Work-life balance yang dirasakan oleh karyawan akan menciptakan perasaan positif pada komitmen pada perusahaan khususnya menciptakan perasaan dimana karyawan ingin tetap berada dalam organisasi atau *affective commitment*, yang pada akhirnya membuat karyawan dapat meningkatkan *in-role*

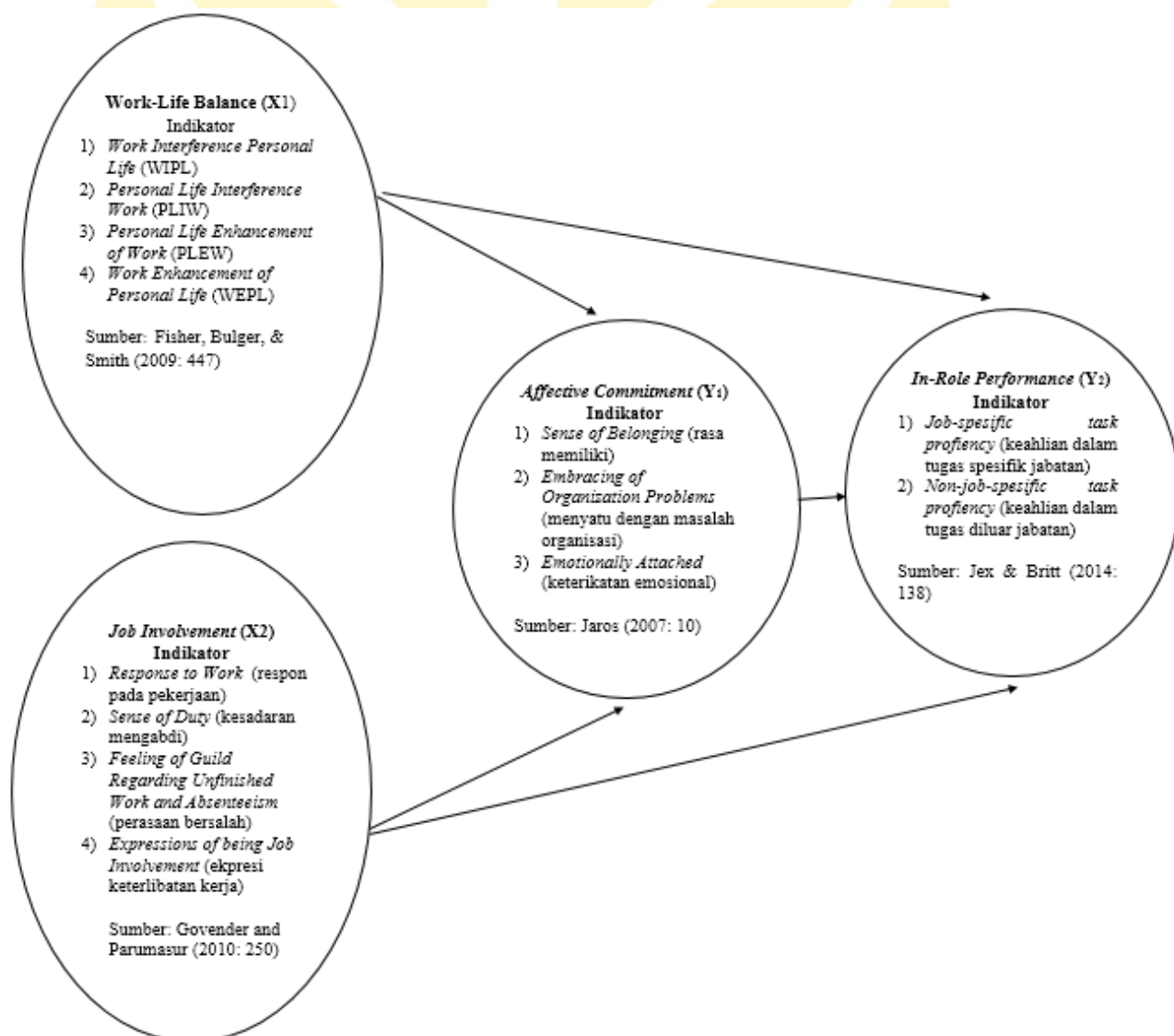
performance yang dimiliki karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *affective commitment* dapat memediasi pengaruh *work-life balance* pada *in-role performance*.

Pernyataan tersebut didukung oleh Kim (2014) yang menemukan bahwa *affective commitment* merupakan variabel mediasi antar hubungan *work-life balance* dan *in-role performance*. Dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa *affective commitment* memediasi penuh hubungan *work-life balance* dan *in-role performance*. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat diketahui bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh dengan *in-role performance*, namun dengan adanya *affective commitment* sebagai mediator hubungan antara *work-life balance* dan *in-role performance* akan menjadi signifikan.

7. Hubungan *Job Involvement*, *Affective Commitment*, dan *In-role Performance*

Adanya *job involvement* yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak yang nyata pada perilaku karyawan untuk mencapai kinerja teknis yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, *job involvement* dapat berperan dalam meningkatkan *affective commitment* pada karyawan yang akan memberikan dampak positif seperti tumbuhnya loyalitas karyawan pada perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan lebih berkomitmen untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka atau *in-role performance*. Hal tersebut menunjukkan *affective commitment* dapat memediasi pengaruh *job involvement* pada *in-role performance*.

Pernyataan tersebut didukung oleh Islam et al (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa *affective commitment* memediasi hubungan antara *job involvement* dan *in-role performance*. Penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa dimensi dari komitmen organisasi dapat menjadi mediasi antar hubungan tersebut. Chughtai (2008) dalam hasil penelitiannya pada pengajar di Pakistan juga menyebutkan bahwa komitmen dapat memediasi hubungan antara *job*



involvement dan *in-role performance*.

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.6.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 159) hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

- H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif pada *in-role performance*
- H2 : *Job involvement* berpengaruh positif pada *in-role performance*
- H3 : *Affective commitment* berpengaruh positif pada *in-role performance*
- H4 : *Work-life balance* berpengaruh positif pada *affective commitment*
- H5 : *Job involvement* berpengaruh positif pada *affective commitment*
- H6 : *Affective commitment* memediasi hubungan pengaruh *work-life balance* dan *in-role performance*
- H7 : *Affective commitment* memediasi hubungan pengaruh *job involvement* dan *in-role performance*.

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *work-life balance* dan *job involvement* pada *in-role performance* dengan *affective commitment* sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan perempuan PT Interwork Indonesia) Maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Tidak ada pengaruh signifikan *work-life balance* pada *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia. Hal ini memberikan gambaran bahwa *work-life balance* yang dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh yang nyata pada *in-role performance*, artinya tinggi rendahnya *work-life balance* tidak berpengaruh pada tinggi rendahnya *in-role performance*.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *job involvement* pada *in-role performance* karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi *job involvement* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula *in-role performance* yang dimiliki karyawan.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *affective commitment* pada *in-role performance* karyawan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *affective commitment* karyawan pada organisasi, maka akan semakin baik *in-role performance* yang dimiliki karyawan.

4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *work-life balance* pada *affective commitment* yang dimiliki karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik *affective commitment* karyawan untuk organisasi
5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *job involvement* pada *affective commitment* yang dimiliki karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi *job involvement* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik *affective commitment* karyawan untuk organisasi.
6. *Affective commitment* memediasi hubungan *work-life balance* dan *in-role performance* pada karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia. Hal ini menggambarkan tingginya *work-life balance* yang dimiliki karyawan akan meningkatkan *affective commitment* pada organisasi sehingga dapat meningkatkan *in-role performance* karyawan.
7. *Affective commitment* memediasi hubungan *job involvement* dan *in-role performance* pada karyawan perempuan bagian Cantel dan Gunting PT Interwork Indonesia. Hal ini menggambarkan tingginya *job involvement* karyawan akan meningkatkan *affective commitment* pada organisasi sehingga dapat meningkatkan *in-role performance* yang dimiliki karyawan.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

Saran untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperluas objek penelitian sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi dan juga diharapkan adanya pengembangan variabel-variabel yang dapat dijadikan sebagai mediasi hubungan *work-life balance* dan *job involvement* pada *in-role performance*. Penelitian yang akan datang juga dapat mengganti variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia untuk menguji kekonsistenan hasil penelitian ini.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti ajukan untuk perusahaan adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan berupaya meningkatkan *work-life balance* karyawan perempuan yang masih dalam kategori sedang. Perusahaan dapat lebih memfokuskan pada beberapa hal yang menghambat aktivitas bekerja karyawan dikarenakan aktivitas lain diluar pekerjaan, misalnya karyawan yang memiliki banyak kegiatan dan masalah dirumah. Pihak manajemen dan perusahaan dapat memberikan program karyawan yang dapat membangun keseimbangan kepuasan saat mereka bekerja dan juga saat melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan. Misalnya memberikan waktu kepada karyawan untuk melakukan rekreasi dan olahraga pada periode waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan lain selain gaji dan upah. Agar karyawan mendapatkan beberapa kegiatan yang bermanfaat dalam satu waktu.

2. *Job involvement* yang dimiliki karyawan rata-rata masih dalam kategori sedang. Sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan respon positif karyawan pada pekerjaan, kesadaran mengabdikan, perasaan bersalah ketika karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dan tidak berangkat kerja, serta meningkatkan ekspresi keterlibatan kerja karyawan. Perusahaan dapat lebih memperhatikan *sense of duty* karyawan merupakan indikator terlemah diantara indikator lainnya yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum memiliki kesadaran mengabdikan pada perusahaan dengan cara, melakukan pertemuan rutin antara manajemen dan karyawan untuk dapat mendiskusikan tujuan organisasi dan kriteria kinerja yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut, selain itu pihak manajemen diwajibkan mendengarkan masalah dan kendala yang dialami oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.
3. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *affective commitment* karyawan karena *affective commitment* yang dimiliki karyawan masih dalam kategori sedang. Ketiga indikator yaitu *sense of belonging*, *embracing the organization problems*, *emotionally attached* masing-masing perlu ditingkatkan karena komitmen merupakan salah satu aspek yang penting untuk menciptakan perilaku yang mengarah pada perilaku dalam pencapaian kinerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat karyawan senang untuk menghabiskan sisa karir mereka di perusahaan, misalnya bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

4. *In-role performance* yang dimiliki karyawan cukup baik, namun yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu perilaku *non job specific task proficiency* karyawan atau keahlian di luar tugas spesifik yang memiliki rata-rata lebih rendah dibanding indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih mengabaikan keahlian di luar tugas spesifik yang juga menunjang dalam aktivitas bekerja. Beberapa karyawan masih mengabaikan aspek lain dalam pekerjaan misalnya tidak menggunakan masker saat bekerja, menggunakan ponsel saat bekerja, dan berbicara hal yang tidak penting dengan rekan kerja. Untuk mengatasi masalah ini perusahaan dapat memberikan aturan dan sanksi yang tegas bagi mereka yang melanggar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., Issa, T., & Burgess, J. (2016). Indonesian Work-Life Balance Policies and Their Impact on Employees in the Higher Education Sector. Dalam Sushil, Connel J., & Burgess, J. (ed). *Flexible Work Organizations Ganizations*, 8, 119–131.
- Aggrawal, N. (2015). Work Life Balance in E- Age: A Study of Women Employees. *International Journal of Computer Science and Technology*, 6(1), 79–85.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective Continuance And Normative Commitment To The Organization Journal of Occupational Psychology. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, & Meyer. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–76.
- Amelia, A. (2010). Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 201–220.
- Ansari, S., Chimani, K., Baloch, R. A., & Bukhari, S. F. H. (2015). Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Banking Sector of Karachi Jel classification: *Information and Knowledge Management*, 5(10), 52–60.
- Arathi, J. R., & Rajkumar, R. (2015). Women and Work Life Balance- Rationale Behind Imbalance- an Empirical Study. *International Journal of Applied Research*, 1(7), 625–627.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 565–574.
- Aryee, S. (1991). A Partial Test of a Career-Based Theory of Job Involvement Among Technical Professionals. *Asia Pasific Human Resource Management*. 49–60.
- Asima, & Nilawati, L. (2014). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif. *Jurnal Optimum*, 6(3), 68–82.
- Azzahra, F., & Maryati, T. (2016). Dampak Job Involvement dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional. *JBTI*, 7(2), 301–324.

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga. (2016). *Purbalingga Dalam Angka 2016*. Purbalingga: CV. Abata.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104.
- Balaji, R. (2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology*, 3(10), 16840–16843.
- Balunos, C. N., Grace, E., Castro, V. M., Reyes, K. A. J., Sabino, A. N. P., & Taiño, K. R. M. (2015). The Relevance of Work-life Balance Conflict and Turnover Intention in the Business Process Outsourcing Industry: A Structural Equation Model (SEM). *The Standard International Journal (SIJ)*, 3(6), 103–112.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288–300.
- Bloemer, J., & Odekerken-Schröder, G. (2003). Antecedents and Consequences of Affective Commitment. *Australasian Marketing Journal*, 11(3), 33–43.
- Burney, L. L., Henle, C. A., & Widener, S. K. (2009). A Path Model Examining the Relations among Strategic Performance Measurement System Characteristics, Organizational Justice, and Extra- and In-role Performance. *Accounting, Organizations and Society*, 34, 305–321.
- Campbell, C. H., Ford, P., Rumsey, M. G., Pulakos, E. D., Borman, W. C., Felker, D. B., Riegelhaupt, B. J. (1990). Development of Multiple Job Performance Measures in a Representative Sample of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 277–300.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job Involvement on In-role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169–183.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365.
- Cohen, A. (1999a). Relationships among Five Forms of Commitment: An Empirical Assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 285–308.
- (1999b). The Relation between Commitment Forms and Work Outcomes in Jewish and Arab Culture. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 371–391.
- Cohen, A., & Liu, Y. (2011). Relationships between In-role Performance and Individual Values, Commitment, and Organizational Citizenship Behavior

- among Israeli Teachers. *International Journal of Psychology*, 46(4), 271–287.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A Study on Work-Life Balance in Working Women. *IRACST - International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM)*, 2(5), 274–282.
- Devi, K. (2014). Work Life Balance of Women Workers in Construction Industry. *Europan Academic Research*, 2(4), 4932–4946.
- Dhas, D. B., & Karthikeyan, P. (2015). Work/life balance: Challenges and solutions. *Internatioan Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 2(12), 10–19.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining The Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93–108.
- Dolai, D. 2015. Measuring Work Life Balance Among the Employees of the Insurance Industry in India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. 4(5), 140–151.
- Ekmekçi, A. K. (2011). A Study on Involvement and Commitment of Employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 3(3), 68–73.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51(5), 33–41.
- Felfe, J., Schyns, B., & Tymon, A. (2014). The Impact of University Students Commitment on In- and Extra-Role Performance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 6(1), 149–167.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen. Pedoman Penelitian untuk Penulisan Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Semarang: UNDIP Press.
- Fisher, G. G., Bulger, C. a, & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: a Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Fisher G., Stanton , Jolton, J. G. (2003). Modeling the Relationship between Work / Life Balance and Organizational Outcomes. *Annual Conference of the Sociaty for Industrial-Organizational*, 1–30.

- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Freedman, J. L. (1964). Involvement, Discrepancy, and Change. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69(3), 290–295.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bio Farma Persero). *Ecodemica*, 4(1), 125–135.
- Ghonyiah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The Role of Organizational Commitment in Occupational Stress Models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329–344.
- Govender, S., & Parumasur, S. (2010). The Relationship between Employee Motivation and Job Involvement. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 237–253.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance based and job related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48(2), 269–288.
- Ho, C., Oldenburg, B., Day, G., & Sun, J. (2012). Work Values, Job Involvement, and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(3), 64–70.
- Irfan, A., & T. Azmi, D. F. (2015). Antecedents and Outcomes of Work-Life Balance. *The International Journal of Business and Management*, 3(1), 1–5.
- Islam, T., Khan, S. U. R., Ahmad, U. N. U., & Ahmed, I. (2012). Does Organisational Commitment Enhance the Relationship Between Job Involvement and In-role Performance? *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1–9.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Ifcal Journal of Organizational Behaviour*, 6(4), 7–26.

- Jayabalan, M. J., et al. (2016). Perception of Employee on the Relationship between Internal Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Affective Commitment. *Journal of Progressive Research in Social Sciences*, 3(2), 168–175.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* (Third). Canada: John Wiley & Sons, INC.
- Kamau, J. M., Muleke, V., & Obino, S. (2013). Work-Life Balance Practices on Employee Job Performance at Eco Bank Kenya. *European Journal of Business and Management*, 5(25), 179–185.
- Kamran, A., Zafar, S., & Ali, S. N. (2014). Impact of Work-Life Balance on Employees Productivity and Job Satisfaction in Private Sector Universities of Pakistan. *Lecture Notes in Electrical Engineering*, 2(242), 1019–1029.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112.
- Khanifah, S., & Palupiningdyah. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya ORganisasi pada Kinerja dengan Komitmen Organiasi. *Management Analysis Journal*, 4(3), 200–211.
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *An International Journal*, 6(1), 37–51.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The Effect of Emotional Intelligence on Police Officers' Work-Life Balance: The Moderating Role of Organizational Support. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3), 184–194.
- Kuruüzüm, A., Çetin, E. I., & Irmak, S. (2009). Path Analysis of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction in Turkish Hospitality Industry. *Tourism Review*, 64(1), 4–16.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33.
- Magnini, V. P. (2009). Understanding and Reducing Work-Family Conflict in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8(2), 119–136.
- Mahesh, B. P., Prabhushankar, M. R., Chirag, S. K., & Amit, V. S. (2016). A Study of Work-Life Balance and Its Effect on Organizational Performance. *International Journal of Engineering Research and Advavance Technology (IJERAT)*, 2(1), 344–349.

- Malik, M., Wan, D., Dar, L., Akbar, A., & Naseem, M. A. (2014). The Role of Work Life Balance in Job Satisfaction and Job Benefit. *The Journal of Applied Business Research*, 30(6), 1627–1638.
- Mathew, R. V., & Panchanatham, N. (2011). An Exploratory Study on the Work-Life Balance of Women Entrepreneurs in South India. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 77–105.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152–156.
- Miao, R., & Kim, H.-G. (2010). Sustainable Tourism and Management for Coral Reefs: Preserving Diversity and Plurality in a Time of Climate Change. *Journal of Service Science and Management*, 3, 250–256.
- Mohammad, Syed, A., & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18–24.
- Mohanty, A., & Jena, L. K. (2016). Work-Life Balance Challenges for Indian Employees: Socio-Cultural Implications and Strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), 15–21.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job Performance. Dalam Borman, W. C., Ilgen, D., R., & Kimoski, R., J., (ed). *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*. 12. 39-53.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that Task Performance Should be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224–247.
- Nafees, H. M., Kanwal, S., & Shoaib, M. (2015). Impact of Job Burnout on The In-role Performance of Frontline Employees: A Case of Banks in Lahore. *Sci.Int (Lahore)*, 27(1), 531–535.
- Nuur, M. Z. I., Rakhmiyati, E., Sa'diyah, H., Tursiyah, Rahmawati, F., & Astuti, J. M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Ketidakamanan Kerja, Keadilan

Distributif pada Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.
In *Management Dynamic Conference* (pp. 457–476).



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

- Omar, M. K. (2013). Non Standard Work Arrangements and Affective Commitment: The Mediating Role of Work-life Balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 4–12.
- Pickering, D. I. (2006). The Relationship between Work-Life Conflict/Work-Life Balance and Operational Effectiveness in The Canadian Forces. *Defence Research and Development Canada*, 243(12), 1–30.
- Pitchard, M. P., Havitz, M. E., & Howard, D. R. (1999). Analyzing the Commitment-Loyalty Link in Service Contexts. *Journal of Academy Marketing Science*, 27(3), 333–348.
- Poernomo, U. D., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Konflik antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemeditasi. *Management Analysis Journal*, 4(3), 190–199.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karayawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 90–103.
- Razzaq, M. A. (2014). Impact of Job Involvement , Commitment , Job Satisfaction on Turnover : An Empirical Investigation on Banking Sector. *Developing Country Studies*, 4(2), 35–43.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rotenberry, P. F., & Moberg, P. J. (2007). Assessing the Impact of Job Involvement on Performance. *Management Research News*, 30(3), 203–215.
- Satavuthi, T., & Chaipoopirutana, S. (2014). The Exploration of the Factors Affecting on In-Role Job Performance: A Case Study for Thai Nondestructive Testing Public Company Limited ' s Employees. *International Conference on Business, Law and Corporate Social Responsibility*, 1(2), 65–68.
- Sekaran, U., & Mowday, R. T. (1981). A Cross-Cultural Analysis of the Influence of Individual and Job Characteristics on Job Involvement. *International Review of Applied Psychology (SAGE, London and Beverly Hills)*, 30(170), 51–64.
- Sharma, P. (2006). Work - Life Balance: Women Employees Working in Banking Sector of India. *International Conference on Recent Research Development in Enviroment, Social Sciences and Humanities*, 15(9), 188–195.

- Shenbaham, K., & Manonmani, A. (2016). A Study on Impact of Job Involvement Towards Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 2(3), 24–28.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O’Driscoll, M., Sanchez, J. I., Yu. (2004). A Cross-National Comparative Study of Work-Family Stressors, Working Hours, and Well-Being: China and Latin America Versus the Anglo World. *Personnel Psychology*, 57(1), 119–142.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitment Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86.
- Tastan, S., & Dovoudi, S. M. M. D. (2015). A Research on the Relevance of Intellectual Capital and Employee Job Performance as Measured with Distinct Constructs of In-Role and. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(4), 724–734.
- Tayfun, A. P. D. A., & Özgökçeler, S. (2014). An Empirical Study Into the Relationship Between Work/Life Balance and Organizational Commitment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 67–82.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*
- Waller, A. D., & Ragsdeell, G. (2012). The Impact of Email on Work-Life Balance. *Loughborough University Institutional Repository*, 64(2), 154–177.
- Yadav, T., & Rani, S. (2015). Work Life Balance: Challenges and Opportunities. *International Journal of Applied Research*, 1(11), 680–684.
- Yap, J. E., Bove, L. L., & Beverland, M. B. (2014). Exploring the Effects of Different Reward Programs on In-role and Extra-role Performance of Retail Sales Associates. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 12(3), 279–294.
- Yoshimura, A. (1997). A Riview and Proposal of Job Involvement. *Kejo Business Review*, 33(33), 175–184.