

PENGARUH DIMENSI *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN TENAGA KERJA KONSTRUKSI PROFESIONAL DAN KINERJA PROYEK

Yanti¹, Manlian Ronald A², Hendrik Sulistio³

Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia^{1,3}

Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Indonesia²

Email: yanti.328191008@stu.untar.ac.id¹, manlian.adventus@gmail.com², hendriks@ft.untar.ac.id³

Abstrak

Fenomena kinerja proyek yang baik di Kalimantan Timur perlu mewaspadaikan pergantian (turnover) tenaga kerja proyek yang mungkin dapat terjadi karena faktor geografis Kalimantan Timur yang cukup jauh dari sumber daya manusia konstruksi yang profesional dan sumber daya material serta kondisi rantai pasokan material bangunan. Komitmen karyawan kekuatan penstabil yang dirancang untuk mempertahankan arah perilaku bahkan jika perusahaan gagal memenuhi harapan. Komitmen karyawan adalah kondisi psikologis yang membawa keterikatan pribadi pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional dan Kinerja Proyek. Penelitian ini adalah penelitian dengan desain *Explanatory Sequential Mixed Method*, melibatkan 250 responden karyawan dan staf Perusahaan kontraktor, konsultan, dan Pemilik proyek Gedung, dengan menggunakan analisis SEM SmartPLS pada tahapan kuantitatif. Melibatkan pimpinan Perusahaan kontraktor, konsultan, dan Pemilik proyek Gedung pada tahapan analisis kualitatif. Penelitian menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional, Kinerja Proyek

Abstract

The phenomenon of good project performance in East Kalimantan requires being aware of project workforce turnover which may occur due to geographical factors in East Kalimantan which is quite far from professional construction human resources and material resources as well as building material supply chain conditions. Employee commitment is a stabilizing force designed to maintain a course of behavior even if the company fails to meet expectations. Employee commitment is a psychological condition that brings personal attachment to the organization. This research aims to identify how much influence Work Life Balance has on the Commitment of Professional Construction Workers and Project Performance. This research is a mixed research with an Explanatory Sequential Mixed Method design, involving 250 employee respondents and staff of contractor companies, consultants and building project owners, using SEM SmartPLS analysis at the quantitative stage. Involving leaders of contractor companies, consultants and building project owners in the qualitative analysis stage. The research concludes that Work Life Balance significantly influences the Commitment of Professional Construction Workers and Project Performance.

Keywords: *Work Life Balance, Commitment of Professional Construction Workers, Project Performance*

Pendahuluan

Sektor konstruksi merupakan salah satu penggerak utama perekonomian nasional suatu negara dan dianggap sebagai pilar terpenting dalam mendukung iklim ekonomi. Sektor ini tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi juga berkontribusi signifikan dalam penciptaan lapangan kerja. Keberhasilan proyek-proyek konstruksi dan infrastruktur menjadi dasar kemajuan bangsa. Sebagai pendorong utama pertumbuhan bagi sektor ekonomi lainnya, sektor konstruksi memainkan peran penting dalam kebangkitan ekonomi global dengan membuka peluang kerja bagi banyak spesialis.

Keterkaitan antara industri konstruksi dan ekonomi secara keseluruhan berasal dari tiga karakteristik utama: klien sektor publik, ukuran pasar yang besar dengan potensi investasi, dan efek pengganda sebagai sumber pekerjaan utama. Kontribusi sektor konstruksi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia terus meningkat dari 9.79% pada tahun 2015 menjadi 10.12% pada tahun 2019. Pertumbuhan tenaga kerja sektor ini juga signifikan, dengan proyeksi penyerapan tenaga kerja mencapai 8.528.463 juta pada tahun 2022 dan 8.769.798 pada tahun 2023.

Keberhasilan proyek konstruksi memainkan peran penting dalam pengembangan ekonomi melalui pencapaian empat ukuran utama: waktu, biaya, kualitas, dan lingkungan. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, biaya tenaga kerja, bahan dan alat bantu proyek, kompetensi pihak-pihak yang terlibat, perencanaan pre-konstruksi, dan sistem pengendalian serta komunikasi proyek sangat mempengaruhi kinerja proyek. Sumber daya proyek konstruksi, termasuk estimasi biaya, perencanaan sumber daya, metode kerja, dan manajemen risiko, juga berperan signifikan dalam menjaga kinerja proyek yang baik.

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan proyek. Manajemen tenaga kerja yang efektif penting bagi perusahaan konstruksi karena dapat meningkatkan atau berdampak negatif terhadap kinerja kontraktor. *Employee Commitment* (EC) adalah komponen penting yang menggambarkan keterikatan psikologis pekerja terhadap organisasi. Keselamatan konstruksi, yang mencakup kegiatan untuk memenuhi standar keamanan, keselamatan, kesehatan, dan keberlanjutan, juga merupakan aspek kritis dalam pelaksanaan proyek konstruksi.

BPSDM Kementerian PUPR mendefinisikan keselamatan konstruksi sebagai segala kegiatan keteknikan yang mendukung pekerjaan konstruksi dalam memenuhi standar keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta lingkungan. Pekerja konstruksi terbagi dalam dua kategori: pekerja permanen dan pekerja borongan atau harian lepas. Lebih dari 90% pekerja konstruksi tergolong dalam kategori pekerja borongan, yang rentan terhadap kecelakaan kerja karena tidak adanya ikatan kerja formal. Oleh karena itu, keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, dan mencegah kecelakaan kerja.

Dengan demikian, sektor konstruksi memainkan peran strategis dalam perekonomian nasional dan global, serta memerlukan manajemen proyek yang efektif dan komitmen terhadap keselamatan kerja untuk mencapai keberhasilan proyek yang maksimal.

Penelitian Farida and Gunawan (2023) menemukan *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, *job stress* dan *job commitment* dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance*. Penelitian Aryateja et al. (2021) menemukan bahwa *Work-Life Balance*, *Work Environment*, dan *Employee Engagement* secara parsial dipengaruhi secara positif oleh Pejabat Komitmen. Ada pengaruh positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan *Work Environment* terhadap *Employee Engagement*. *Employee Engagement* terbukti memediasi pengaruh

Work-Life Balance dan *Work Environment* yang signifikan positif terhadap *Commitment Officer*.

Adapun Li (2018) mengungkapkan bahwa *Work-life balance* secara signifikan dan positif terkait dengan komitmen organisasi dalam konteks Cina. Dilain penelitian, Rumangkik and Zuriana (2019) menemukan bahwa Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya Yusnita et al. (2022) berpendapat bahwa ada efek negatif *work-life balance* pada komitmen organisasi, dan efek positif dari *work-life balance* pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Penelitian-penelitian tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara *Work-life balance* dengan komitmen.

Fenomena kinerja proyek yang baik di Kalimantan Timur sebagaimana diuraikan di latar belakang penelitian, perlu mewaspadai pergantian (*turnover*) tenaga kerja proyek yang mungkin dapat terjadi karena faktor geografis Kalimantan Timur yang cukup jauh dari sumber daya manusia konstruksi yang profesional dan sumber daya material serta kondisi rantai pasokan material bangunan. Penelitian Ayodele et al. (2020) yang menyatakan bahwa faktor penyebab terjadinya pergantian (*turnover*) tenaga kerja proyek antara lain adalah: (1) faktor-faktor yang berkaitan dengan sifat pekerjaan; (2) faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan industri eksternal; (3) faktor-faktor yang berhubungan dengan perusahaan konstruksi itu sendiri; dan (4) faktor yang terkait dengan individu tenaga kerja.

Sedangkan penelitian Tamrin dan Hanoky (2023) menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap perputaran (*turnover*) karyawan. Dengan demikian maka komitmen tenaga kerja profesional penting untuk mencegah perputaran tenaga kerja di sektor konstruksi bangunan.

Berdasarkan hasil studi kepustakaan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, dapat diidentifikasi rincian rumusan masalah yaitu Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional dan Kinerja Proyek di Kalimantan Timur? Berdasarkan uraian rumusan masalah sebelumnya, dapat diidentifikasi maksud dan tujuan penelitian adalah seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional dan Kinerja Proyek di Kalimantan Timur.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian campuran. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian campuran adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan obyektif. Desain penelitian campuran yang digunakan pada penelitian ini adalah *Explanatory Sequential Mixed Methods Design*. Menurut Creswell and Creswell (2018), pendekatan *Explanatory Sequential* adalah desain dalam metode campuran yang menarik bagi individu dengan latar belakang kuantitatif yang kuat atau dari bidang yang relatif baru untuk pendekatan kualitatif.

Penelitian dilakukan di Kalimantan Timur dimulai sejak peninjauan tinjauan kepustakaan terkait masalah yang akan diteliti. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas meliputi variabel *Work-life Balance* (X), variabel mediasi (*intervening*) yaitu Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M); dan variabel terikat Kinerja Proyek (Y). Operasionalisasi dan pengukuran variabel-variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Penelitian ini adalah penelitian campuran fase kuantitatif yang dilanjutkan dengan fase kualitatif, sehingga populasi, sampel, dan instrumen penelitiannya dari kedua fase tersebut ditetapkan sebagai berikut.

Fase Kuantitatif. Penelitian ini berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia pekerja proyek konstruksi, sehingga populasi penelitian adalah seluruh tenaga kerja yang terlibat pada proyek konstruksi di Kalimantan Timur yang jumlahnya banyak. Menurut Sugiyono (2019), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili populasi”. Pada fase kuantitatif ditetapkan jumlah sampel penelitian sebanyak 250 terdiri dari tenaga kerja konstruksi level 1, 2, dan 3.

Fase Kualitatif. Informan sebagai sumber informasi pada fase kualitatif ditetapkan secara *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Informan penelitian pada tahap kualitatif terdiri dari para 1 manajer pihak Owner, 1 manajer pihak Kontraktor, 1 manajer pihak Konsultan, dan 1 pimpinan pekerja konstruksi.

Fase Kuantitatif. Data penelitian adalah data primer berupa jawaban responden terhadap kuesioner terkait variabel penelitian meliputi: *Authentic Leadership*, *Work-life balance*, *Motivation*, *Professional commitment*, dan *Performance*. Instrumen penelitian berupa kuesioner berisi pertanyaan dengan lima alternatif jawaban tertutup skala Likert, meliputi SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, dan STS = Sangat Tidak Setuju. Kuesioner disebarkan kepada sampel penelitian yang dipilih secara *Simple Random Sampling* yaitu pemilihan sample dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2019). Sebelum instrumen kuesioner disebarkan secara luas kepada sampel penelitian, kuesioner-kuesioner tersebut di uji-cobakan kepada 30 responden yang tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan di masing-masing kuesioner. Validitas dan reliabilitas ini menentukan seberapa jauh butir-butir pertanyaan pada masing-masing kuesioner telah mengukur indikator variabel yang diukur.

Fase kualitatif. Data penelitian adalah data primer berupa jawaban informan terhadap pertanyaan terbuka yang diajukan pada saat wawancara terkait temuan hasil analisis penelitian secara kuantitatif yang masih memerlukan klarifikasi lanjutan.

Fase Kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: (a) analisa data secara deskriptif, (b) analisis data secara inferensial. Pada penelitian ini ditetapkan tingkat kesalahan penelitian $\alpha = 5\%$ (0,05). Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2019). Model penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu alat statistik yang dipergunakan untuk menyelesaikan model bertingkat secara serempak yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. Analisis SEM dilakukan dengan program SmartPLS. Program SmartPLS dipilih dengan pertimbangan analisis PLS mempunyai keunggulan yaitu tidak membutuhkan data yang terdistribusi normal dan dapat digunakan dengan jumlah sampel yang sedikit.

Fase Kualitatif. Menurut Sugiyono (2019), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri

sendiri maupun orang lain. Analisis data selama di lapangan Model Miles and Huberman dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles and Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas.

Gambar model penelitian tersebut mengindikasikan adanya hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 Work-life Balance (X) berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)

H2 Work-life Balance (X) berpengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y)

Dengan demikian dapat diidentifikasi kebaruan (*novelty*) penelitian ini sehingga diharapkan dapat menambah dan melengkapi khasanah kepustakaan yang ada.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Rangkuman Validitas Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Questionnaire	Mark <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Validity Criteria	Validity Test Conclusion	Mark <i>Cronbach's Alpha</i>	Reliability Test Criteria	Reliability Test Conclusion
Work Life Balance (X)	0.911 – 0.955	Greater than 0.361	Valid	0.962	Between 0-1, the closer to 1 the more reliable it is	Reliable
Professional Construction Workforce Commitment (M)	0.908 – 0.951		Valid	0.964		Reliable
Project Performance (Y)	0.887 – 0.951		Valid	0.975		Reliable

Sumber: Analisis SPSS

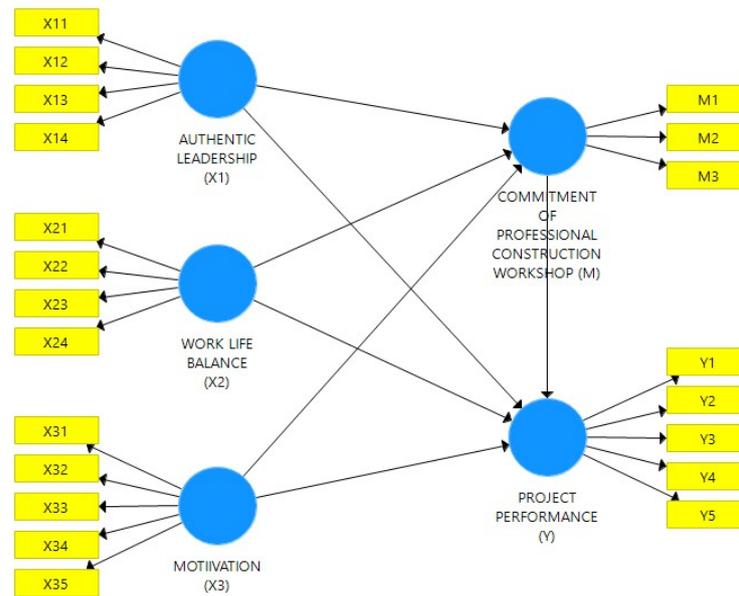
Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji coba terhadap 30 responden di luar responden penelitian, menghasilkan semua kuesioner penelitian teruji validitas dan reliabilitasnya, sehingga dapat disebarkan kepada 250 responden penelitian.

Analisis Data

Diagram Model Penelitian

Rangkuman hasil analisis parameter-parameter model penelitian (*Inner dan Outer Model*) secara keseluruhan dapat dilihat pada Diagram Model Penelitian berikut:

Pengaruh Dimensi *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional dan Kinerja Proyek



Gambar 1. Diagram Model Penelitian
Sumber: SmartPLS

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Tabel 2. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Variabel Bebas	Variabel Intervening		Variabel Terikat	
	Komitmen TK Konstruksi Profesional (M)		Kinerja Proyek (Y)	
	Koefisien	p-Value	Koefisien	p-Value
<i>Work Life Balance</i> (X)	-0.310	0.000	-0.114	0.000
Komitmen TK Konstruksi Profesional (M)	-	-	0.582	0.000

Sumber: SmartPLS

Tabel 2 menunjukkan bahwa:

- Pengaruh langsung (*direct effect*) *Work Life Balance* (X) terhadap Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) adalah negatif 0.310 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan.
- Pengaruh langsung (*direct effect*) *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah negatif 0.114 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan.
- Pengaruh langsung (*direct effect*) Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah positif 0.582 dengan p-value 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Jalur	Pengaruh Tidak Langsung	
	Koefisien	p-Value
<i>Work Life Balance</i> (X) -> Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) -> Kinerja Proyek (Y)	-0.181	0.000

Sumber: SmartPLS

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Work Life Balance (X) terhadap Kinerja Proyek (Y) dengan mediasi Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) adalah negative 0.181 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan.

Pengaruh Total (*Total Effects*)

Tabel 4. Pengaruh Total (*Total Effects*)

Variabel		Pengaruh total	
Bebas	Terikat	Koefisien	p-Value
<i>Work Life Balance</i> (X)	Kinerja Proyek (Y)	-0.295	0.000
Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)		0.582	0.000

Sumber: SmartPLS

Tabel 4 menunjukkan bahwa:

- Pengaruh total (*total effects*) *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah negatif 0.295 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan.
- Pengaruh total (*total effects*) Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah positif 0.582 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan.

Koefisien Determinasi (*R-square*)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R-square
Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.626
Kinerja Proyek (Y)	0.775

Sumber: SmartPLS

Analisis koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa:

- Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) dapat dijelaskan oleh faktor *Work Life Balance* (X) sebesar 0.626 atau 62.60% sementara sisanya sebesar 37.40% dijelaskan oleh factor-faktor selain *Work Life Balance* (X).
- Kinerja Proyek (Y) dapat dijelaskan oleh faktor *Work Life Balance* (X) dan Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) sebesar 0.775 atau 77.50% sementara sisanya sebesar 22.50% dijelaskan oleh factor-faktor selain *Work Life Balance* dan Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M).

Kesesuaian Model (*Model Fit*)

Hasil pengukuran kesesuaian model (*model fit*) dari model penelitian dengan data penelitian dapat dilihat pada rincian sebagai berikut:

Outer Model

Convergent validity

Nilai *outer loading* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Outer Loading

Variabel	Outer Loading	Kriteria	Kesimpulan
<i>Work Life Balance</i> (X)	0.910 – 0.962	Lebih besar dari 0.5 – 0.6	Sesuai (Fit)
Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.940 – 0.976		Sesuai (Fit)
Kinerja Proyek (Y)	0.889 – 0.958		Sesuai (Fit)

Sumber: SmartPLS

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua nilai *outer loading* dari masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.5 – 0.6 sehingga dapat disimpulkan model penelitian dari perspektif *Convergent validity* adalah sesuai (*fit*).

Discriminant validity

Tabel 7. Konstruk Validitas

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria	Kesimpulan
<i>Work Life Balance</i> (X)	0.879	Lebih besar dari 0.50	Sesuai (Fit)
Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.911		Sesuai (Fit)
Kinerja Proyek (Y)	0.855		Sesuai (Fit)

Sumber: SmartPLS

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variable penelitian mempunyai *discriminant validity* yang baik karena mempunyai nilai *average variance extracted* (AVE) masing-masing yang lebih besar dari 0.50 sehingga dapat disimpulkan model penelitian dari perspektif *Discriminant validity* adalah sesuai (*fit*).

Composite reliability

Tabel 8. Konstruk Reabilitas

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Kesimpulan
<i>Work Life Balance</i> (X)	0.967	Lebih besar dari 0.70	Sesuai (Fit)
Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.968		Sesuai (Fit)
Kinerja Proyek (Y)	0.967		Sesuai (Fit)

Sumber: SmartPLS

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *composite reliability* yang baik karena masing mempunyai nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0.70 sehingga dapat disimpulkan model penelitian dari perspektif *Composite reliability* adalah sesuai (*fit*).

Inner Model

Kesesuaian *inner model* diukur dengan rumus

$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2)$ dimana Tabel 4 menunjukkan bahwa $R1^2 = R\text{-square}$ Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) = 0.626 dan $R2^2 = R\text{-square}$ Kinerja Proyek (Y) = 0.775

$Q^2 = 1 - (1 - 0,626) (1 - 0.775) = 1 - 0.08415 = 0.91585$ yang mendekati 1 sehingga dikatakan kesesuaian *inner model* adalah baik (*fit*).

Karena *outer model* dan *inner model* keduanya terbukti telah sesuai (*fit*), maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian swngan data penelitian adalah sesuai (*fit*).

Pembahasan

Pengaruh Work-life Balance (X) terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)

Work-life Balance (X) berpengaruh negatif terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yusnita et al. (2022) yang menemukan bahwa terdapat efek negatif *work-life balance* pada komitmen organisasi. Akan tetapi temuan ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian Farida and Gunawan (2023), Aryateja et al. (2021), Li (2018), serta Rumangkit and Zuriana (2019) yang mengungkapkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job commitment*, *work-life balance* secara signifikan dan positif terkait dengan komitmen organisasi, serta keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Work-life Balance (X) terhadap Kinerja Proyek (Y)

Work-life Balance (X) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Proyek (Y) secara signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Arifiani et al. (2023) yang menyatakan bahwa *Work-life balance* tidak berdampak pada kinerja. Akan tetapi temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian Febianti et al. (2022), Rohmatiah et al. (2023), Suwandi and Suhakim (2023), serta Adegboyega and Babatunde (2022) yang mengungkapkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja, dan prestasi kerja; Hanya saja temuan ini berpengaruh negatif dan signifikan.

Pengaruh Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) terhadap Kinerja Proyek (Y)

Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) berpengaruh positif terhadap Kinerja Proyek (Y) secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian Misnan et al. (2023), Garibaldi and Riyanto (2023), Rifa'i (2023), serta Syarifin dan Atmaja (2023) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap kinerja pekerja; *Organizational Commitment (OC)* dapat memprediksi dan mempengaruhi pertumbuhan dan peningkatan *employee performance (EP)*; serta semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan peningkatan kinerja. Akan tetapi temuan ini bertentangan dengan penelitian Lestari dan Djastuti (2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Total

Tabel 4 menunjukkan bahwa Work Life Balance (X) dan Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) semuanya berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Proyek (Y) sebab *p-value* nya semua 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan melihat pada koefisien pengaruh totalnya, dapat diidentifikasi bahwa:

- a. Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y), yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar 0.582. Hal ini berarti setiap peningkatan Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Proyek (Y) sebesar 0.792 satuan.
- b. *Work Life Balance (X)* besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y), yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar -0.295. Hal ini berarti setiap peningkatan *Work Life*

Balance (X) sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap penurunan Kinerja Proyek (Y) sebesar 0.295 satuan.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa dalam pengerjaan proyek Gedung di Kalimantan Timur, para *stakeholder* proyek perlu memperhatikan bahwa faktor Kepemimpinan merupakan faktor utama suksesnya Kinerja Proyek. Dilain pihak faktor *Work Life Balance* perlu diwaspadai karena jika tidak dikelola dengan baik maka meningkatnya ketidak-seimbangan *Work Life Balance* pekerja akan dapat menurunkan Kinerja Proyek.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, serta merujuk pada tujuan penelitian, dapat diidentifikasi kesimpulan penelitian yaitu *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional secara signifikan dengan koefisien diterminasi sebesar 0.626 yang berarti bahwa *Work Life Balance* dapat menjelaskan Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional sebesar 62.60%, sedang sisanya 37.40% dijelaskan oleh faktor lain selain *Work Life Balance*. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Proyek secara signifikan dengan koefisien diterminasi sebesar 0.775 yang berarti bahwa *Work Life Balance* dapat menjelaskan Kinerja Proyek sebesar 77.50%, sedang sisanya 22.50% dijelaskan oleh faktor lain selain *Work Life Balance*.

BIBLIOGRAFI

- Adegboyega, N. A., & Babatunde, B. O. (2022). Impact of Work-life Balance on Employees' Performance among Workers of Private Universities in Osun State, Nigeria. *Journal of Management & Social Sciences*, 11(2).
- Arifiani, R.S, Ambarwati, T, & Rumijati, A. (2023). Work Life Balance and Readiness to Change: Effect of Working from Home on Performance. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(1), 29-38.
- Aryateja, K.B, Susita, D, & Sebayang, K.D.A. (2021). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Commitment. *The International Journal of Social Science World*, 3(2), 52~168.
- Ayodele, O.A, Richards, A.C, & González, V. (2020). Factors Affecting Workforce Turnover in the Construction Sector: A Systematic Review. *J. Constr. Eng. Manage.*, 146(2), 03119010.
- Creswell, J.W. & Creswell, J.D. (2018). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fifth Edition. Thousand Oaks, California 91320: SAGE Publications, Inc.
- Farida I. & Gunawan, A.W. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Performance Dengan Job Stress dan Job Ccommitment Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(1), 73-95.
- Febianti, C., Fanggidae, R.E., & Maak, C.S. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Career Development on Employee Performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 418-428.
- Garibaldi, A., & Riyanto, S. (2023). The Effect of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Training on Protelindo Employee Performance with Organizational

- Citizenship Behavior (OCB) as A Mediating Variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(4), 596-603.
- Gunawan, A., & Kusumah, D.H. (2023). Conditional Process Analysis of the Correlation Between Achievement Motivation and Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4): 3353-3362.
- Lestari, L., & Djastuti, I. (2023). Employee Performance in Generation Y: Is Organizational Commitment Matters?. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 6(1), 19-37.
- Li, Yan. (2018). Effects of Work-Life Balance on Organizational Commitment: A Study in China's State-Owned Enterprise. *World Journal of Social Science Research*, 5(2), 144- 166.
- Misnan, M., Sutawa, S., Mala, I. W., & Sugiyanto, L. (2023). The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance with Workability as an Intervening Variable. *Journal of World Science*, 2(2), 232-242.
- Rifa'i, A. A. (2023). The effect of organizational commitment on employee performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 41-48.
- Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 215- 232.
- Rumangkit, S. & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18-22.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi & Suhakim, A.I. (2023). Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 380- 388.
- Syarifin, M. H., & Atmaja, H. E. (2023). The influence of organizational commitment, organizational culture and job satisfaction on employee performance: a literature study. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business*, 2(3), 458-467.
- Tamrin, B. & Hanoky, A. (2023). The Mediating Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Turnover. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 7(1), 227– 234.
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103-114.

Copyright holder:

Yanti, Manlian Ronald A, Hendrik Sulistio (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

