

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KOMITMEN, DAN KEPUASAN KERJA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS (STUDI KASUS PADA PEKERJA PEREMPUAN DI UPT RSUD HAJI MAKASSAR)

Annisa Mutmainna¹, M. Hidayat², Asdar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Makassar

1annisamutmainna032@gmail.com, 2hidayat@unismuh.ac.id,

3asdar@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction on the productivity of female employees at UPT RSUD Haji Makassar. Type this research is quantitative approach using multiple linear regression analysis to test the relationship between independent variables and the dependent variable. The study involved 87 respondents who were female employees at UPT RSUD Haji Makassar, selected through purposive sampling. The data were analyzed using SPSS software. The results show that work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction each have a positive and significant effect on the productivity of female employees. Furthermore, simultaneously, all three variables have a positive and significant effect on the productivity of female employees at UPT RSUD Haji Makassar. These findings indicate that a balanced work and personal life, strong organizational commitment, and high job satisfaction play an important role in improving the productivity of female employees in the hospital environment.

Keywords: *Work-Life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Productivity, Female Employees.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh work-life balance, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja perempuan di UPT RSUD Haji Makassar. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini melibatkan 87 responden yang merupakan pekerja perempuan di UPT RSUD Haji Makassar, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan di UPT RSUD Haji Makassar. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tingkat komitmen terhadap organisasi, serta kepuasan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja perempuan di lingkungan rumah sakit.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Pekerja Perempuan.*

A. Pendahuluan

Di era modern saat ini, tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali saling berbenturan, terutama bagi pekerja perempuan yang memiliki peran ganda sebagai profesional sekaligus anggota keluarga. Kondisi ini semakin terasa di lingkungan rumah sakit, khususnya rumah sakit umum daerah, karena tingginya beban kerja, sistem shift, tuntutan layanan darurat, serta tekanan emosional dari pasien (Gibran et al., 2024).

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan produktivitas tenaga kesehatan perempuan, baik dari segi efisiensi, kualitas layanan, ketepatan waktu, maupun kepuasan pasien. Penelitian nasional dan internasional membuktikan bahwa work-life balance (WLB) berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, stres, komitmen organisasi, dan produktivitas karyawan (Gibran et al., 2024).

Berdasarkan data BPS tahun 2024, pekerja perempuan pada sektor formal mencapai sekitar 36,32% dari total tenaga kerja formal. Angka ini menunjukkan peran penting perempuan dalam tenaga kerja formal

di Indonesia. Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Indonesia pada tahun 2024 tercatat sebesar 0,421, menandakan bahwa ketimpangan gender masih terjadi dalam aspek pasar kerja dan pemberdayaan perempuan.

UPT RSUD Haji Makassar dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu rumah sakit umum daerah rujukan di Sulawesi Selatan dengan tingkat intensitas kerja tinggi, shift padat, dan pelayanan 24 jam. Penelitian sebelumnya di RSUD Haji Makassar menunjukkan bahwa konflik peran ganda masih menjadi masalah nyata bagi perawat perempuan, terutama di ruang rawat inap (Andini, 2024).

Berdasarkan fenomena dan data tersebut, terdapat research gap yang cukup jelas. Meskipun telah banyak penelitian membahas hubungan antara work-life balance, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas, masih sedikit penelitian yang secara kuantitatif menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada pekerja perempuan di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh work-life balance terhadap produktivitas

pekerja perempuan di UPT RSUD Haji Makassar; (2) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas pekerja perempuan; (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja perempuan; dan (4) mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas pekerja perempuan di UPT RSUD Haji Makassar.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif dan jenis case study. Penelitian dilaksanakan di UPT RSUD Haji Makassar yang beralamat di Jalan Dg. Ngeppe, Balang Baru, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, pada periode November 2025 - Januari 2026.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perempuan yang bekerja di UPT RSUD Haji Makassar dengan total 670 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: berstatus sebagai pegawai tetap, masih aktif bekerja, serta memiliki masa kerja minimal satu tahun. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan

tingkat kesalahan 10%, diperoleh sampel sebanyak 87 responden.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert lima tingkat (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju). Kuesioner meliputi 18 pernyataan untuk work-life balance (X_1), 12 pernyataan untuk komitmen organisasi (X_2), 16 pernyataan untuk kepuasan kerja (X_3), dan 16 pernyataan untuk produktivitas pekerja perempuan (Y).

Metode analisis data meliputi: uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t , uji F , dan koefisien determinasi R^2) menggunakan perangkat lunak SPSS 29.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Dari 87 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas berada pada rentang usia 31-40 tahun (55,2%), memiliki masa kerja 6-10 tahun (50,6%), berpendidikan S1 Keperawatan (70,1%), dan menjabat sebagai Perawat Staf/Pelaksana (54,0%). Data ini menunjukkan bahwa

responden didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai dan kualifikasi profesional di bidang keperawatan.

2. Statistik Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata variabel work-life balance (X_1) sebesar 3,55, komitmen organisasi (X_2) sebesar 3,59, kepuasan kerja (X_3) sebesar 3,74, dan produktivitas pekerja perempuan (Y) sebesar 3,82. Keseluruhan nilai rata-rata berada pada kategori tinggi (di atas 3,40), mengindikasikan kondisi yang baik pada semua variabel yang diteliti.

3. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada keempat variabel dinyatakan valid dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,211). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk work-life balance sebesar 0,942; komitmen organisasi sebesar 0,952; kepuasan kerja sebesar 0,969; dan produktivitas pekerja perempuan sebesar 0,971. Seluruh nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, sehingga

instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, menunjukkan data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance untuk X_1 (0,357), X_2 (0,242), dan X_3 (0,325) yang semuanya $> 0,10$, dengan nilai VIF masing-masing 2,802; 4,126; dan 3,081 yang berada di bawah 10. Tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi X_1 (0,481), X_2 (0,107), dan X_3 (0,917) yang semuanya $> 0,05$. Model regresi

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	5,098	-	1,414	0,161
Work-Life Balance (X_1)	0,225	0,168	1,998	0,049
Komitmen Organisasi (X_2)	0,302	0,232	2,101	0,039
Kepuasan Kerja (X_3)	0,568	0,540	5,745	0,000

terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,098 + 0,225X_1 + 0,302X_2 + 0,568X_3 + e$$

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa konstanta sebesar 5,098 mengindikasikan adanya faktor lain di luar model yang memengaruhi produktivitas pekerja perempuan. Koefisien regresi work-life balance sebesar 0,225 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan WLB akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,225 satuan. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,302 menunjukkan pengaruh positif yang lebih besar. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,568 merupakan nilai terbesar, menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel paling dominan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1, variabel Work-Life Balance memiliki nilai t hitung sebesar 1,998 dengan signifikansi $0,049 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,101 dengan signifikansi $0,039 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,745 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Kepuasan kerja merupakan variabel paling dominan dengan nilai beta standardized tertinggi (0,540).

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14504,947	3	4834,982	85,531	0,000
Residual	4691,903	83	56,529		
Total	19196,851	86			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 85,531 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti variabel work-life balance, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan (H_4 diterima). Model regresi dinyatakan layak digunakan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar 0,756 menunjukkan bahwa variabel work-life balance, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 75,6% variasi produktivitas pekerja perempuan di UPT RSUD Haji Makassar, sedangkan 24,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,747 mengindikasikan model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dan stabil.

7. Pembahasan

a. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Pekerja Perempuan

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan ($\beta=0,225$; sig.=0,049). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Pekerja perempuan di UPT RSUD Haji Makassar menghadapi sistem kerja shift, beban

kerja tinggi, serta tuntutan pelayanan 24 jam yang dapat menimbulkan kelelahan dan konflik peran ganda. Ketika work-life balance terjaga, pekerja cenderung lebih fokus, tidak mudah stres, dan mampu bekerja secara lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bataineh (2019) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Hidayat & Aulia (2023) yang membuktikan pengaruh positif work-life balance terhadap produktivitas generasi milenial di Kota Makassar.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pekerja Perempuan

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan ($\beta=0,302$; sig.=0,039). Pekerja dengan komitmen tinggi akan tetap menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta berusaha memberikan kinerja terbaik meskipun menghadapi tekanan seperti redistribusi tenaga kesehatan dan peningkatan beban kerja di RSUD Haji Makassar. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Vivin Wulandari (2019) yang menunjukkan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Yamoah (2025) yang menyatakan komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Perempuan

Kepuasan kerja merupakan variabel paling berpengaruh terhadap produktivitas pekerja perempuan ($\beta=0,568$; $\text{sig.}=0,000$). Pekerja yang merasa puas dengan aspek gaji, promosi, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri cenderung memiliki semangat, motivasi, dan kinerja yang lebih baik. Meskipun hubungan kerja antarpegawai di RSUD Haji Makassar dinilai baik, masih terdapat kendala seperti terbatasnya kesempatan promosi dan pengembangan karier yang perlu menjadi perhatian manajemen. Temuan ini mendukung teori Herzberg tentang faktor motivasional dan sejalan dengan penelitian Sanata (2016).

d. Pengaruh Simultan terhadap Produktivitas Pekerja Perempuan

Secara simultan, work-life balance, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan ($F=85,531$; $\text{sig.}=0,000$; $R^2=0,756$). Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif. Ketika keseimbangan kehidupan kerja terjaga, komitmen terhadap organisasi kuat, dan kepuasan kerja terpenuhi, pekerja mampu bekerja secara optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini memperkuat penelitian Yamoah (2025) dan Diana & Eliyana (2022) yang membuktikan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan di UPT RSUD Haji Makassar; (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan dan merupakan variabel paling dominan; serta (4) work-life

balance, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja perempuan di UPT RSUD Haji Makassar dengan kontribusi sebesar 75,6%.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada manajemen RSUD Haji Makassar untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan, komunikasi yang baik, serta dukungan terhadap pekerja perempuan yang memiliki peran ganda. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti stres kerja, beban kerja, atau lingkungan kerja, serta mengembangkan metode penelitian dengan pendekatan mixed method.

DAFTAR PUSTAKA

- Amal, I., & Rizqi, M. A. (2022). Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Surya Trimegah Wisesa. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 107. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.15190>
- Ananda, S., & Winata, H. (2017). Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Perilaku Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 310. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14614>
- ANDINI, A. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar. Universitas Negeri Makassar.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- BPS. (2024). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen). Badan Pusat Statistik Indonesia.
- BPS - Statistics Indonesia. (2025). Ekonomi Indonesia Tetap Tumbuh di Tengah Ketidakpastian Global. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Diana, A., & Eliyana, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Journal of Positive School Psychology*.
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110-118.

- <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Hidayat, M., & Aulia, A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Millennial Generation Productivity in Makassar City. *Journal La Sociale*, 4(2), 76-86. <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v4i2.819>
- Köse, S., Baykal, B., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of Personality Traits in Work-Life Balance and Life Satisfaction. *Eurasian Studies in Business and Economics*, 16(1), 279-295. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63149-9_18
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Sanata, U., & Yogyakarta, D. (2016). Analisis Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. *Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya Lampung*.
- Vivin Wulandari, I. R. (2019). Pengaruh Tingkat Komitmen Organisasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di Departemen Warehouse PT. X. *Jurnal Manajemen*, 101, 34-43.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25-34.
- YAMOAH, E. E. (2025). Work-Life Balance, Organisational Commitment, and Healthcare Worker Productivity. *Management and Economics Review*, 10(1), 133-146. <https://doi.org/10.24818/mer/2025.01-09>