

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
KARIR DI MEDIASI OLEH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
(STUDI KASUS PT SARI MURNI KANTOR CABANG SUMATERA BARAT)**



DISUSUN OLEH :

DEISRI PADMA

2410018212011

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARIR DI MEDIASI OLEH BEBAN KERJA DAN STRES
KERJA**

(STUDI KASUS PT SARI MURNI CABANG SUMATERA BARAT)

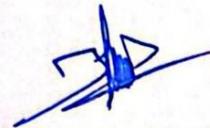
Oleh :

DESI SRI PADMA
NPM. 2410018212011

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal 11 September 2025

Menyetujui :

Pembimbing I,



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D

Pembimbing II,



Dr. Popi Fauziati, S.E., M.Si., Ak.CA

Ketua Program Studi,



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARIR DI MEDIASI OLEH BEBAN KERJA DAN STRES
KERJA**

(STUDI KASUS PT SARI MURNI CABANG SUMATERA BARAT)

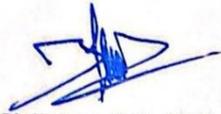
Oleh :

DESISRI PADMA

NPM. 2410018212011

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal 11 September 2025

Ketua



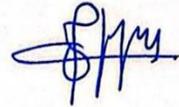
Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D

Anggota,



Prof. Dr. Zaitul, S.E., MBA. AK.CA

Sekretaris



Dr. Popi Fauziati, S.E., M.Si., Ak.CA

Anggota,



Dr. Kasman Karimi, S.E., M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 11 September 2025

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan,

Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DESISRI PADMA

NPM : 2410018212011

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARIR DI MEDIASI OLEH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA (STUDI KASUS PT SARI MURNI KANTOR CABANG SUMATERA BARAT)

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarja Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 11 September 2025

Penulis,



DESISRI PADMA

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
KARIR DI MEDIASI OLEH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA (STUDI KASUS
PT SARI MURNI KANTOR CABANG SUMATERA BARAT)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap karir komitmen, dengan beban kerja dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera Barat. Latar belakang penelitian ini dimulai dari rendahnya komitmen karir karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil prasurvei awal dengan tingkat capaian responden (TCR) hanya 59,17%. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei dan pengumpulan data melalui kuesioner tertulis. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 134 karyawan tetap dengan jumlah sampel 101 karyawan tetap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling acak atau sederhana, yaitu untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dari populasi yang diteliti. Metode ini dipilih karena kemampuannya untuk mengurangi bias dan memberikan hasil yang lebih akurat. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 3.2.8 dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. Selain itu, beban kerja tidak mampu memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen karir. Dan stres kerja mampu memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen karir secara signifikan. Temuan ini memberikan pentingnya bagi karyawan PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera Barat dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja untuk meningkatkan komitmen karir karyawan.

Kata Kunci: Keseimbangan kehidupan kerja, komitmen karir, beban kerja dan stres kerja.

***THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON CAREER COMMITMENT
MEDIATED BY WORKLOAD AND WORK STRESS (CASE STUDY OF PT SARI
MURNI WEST SUMATERA BRANCH OFFICE)***

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work-life balance on career commitment, with workload and work stress as mediating variables among employees of PT Sari Murni West Sumatera Branch Office. The background of this research stems from the low level of employee career commitment, as indicated by the initial pre-survey results with a respondent achievement rate (RAR) of only 59.17%. The research method uses a quantitative approach with survey techniques and data collection through written questionnaires. The population in this study consists of 134 permanent employees, with a sample size of 101 permanent employees. The sampling method used is simple random sampling to determine a representative sample size from the population studied. This method was chosen due to its ability to reduce bias and provide more accurate results. Data analysis was conducted using SmartPLS 3.2.8 with the Partial Least Squares (PLS) approach. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on career commitment. Furthermore, workload does not mediate the relationship between work-life balance and career commitment, while work stress significantly mediates the relationship between work-life balance and career commitment. These findings highlight the importance for employees of PT Sari Murni West Sumatera Branch Office to manage work-life balance and work stress in order to enhance career commitment.

Keywords: *Work-life balance, career commitment, workload, work stress.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karir Di Mediasi Oleh Beban Kerja Dan Stres Kerja (Studi Kasus PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera Barat)”

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku rektor Universitas Bung Hatta yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk menempuh pendidikan di Universitas ini.
2. Ibuk Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Ibuk Reni Yuliviona, S.E,. M.M,. Ph.D, selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan masukan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.

4. Ibu Reni Yuliviona, S.E, M.M, Ph.D selaku dosen pembimbing satu yang meluangkan banyak waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan, serta nasihat penuh kesabaran dan pengertian kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, panjang umur, berkah serta selalu dalam limpahan rahmat dan ridha-Nya, aamiin.
5. Ibu Dr. Popi Fauziati, S.E, M.Si, Ak. CA selaku dosen pembimbing dua yang meluangkan banyak waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan, serta nasihat penuh kesabaran dan pengertian kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, panjang umur, berkah serta selalu dalam limpahan rahmat dan ridha-Nya, aamiin.
6. Ayahanda dan Ibunda, dan kakakku tercinta, ku persembahkan untukmu ayah dan ibu, sumber segala harapanku, cinta dan kasih sayang sebagai mana yang telah engkau berikan kepada ku diwaktu aku kecil.
7. Ramadhani kurniawan selaku calon suami, yang selalu mendampingiku dengan penuh kesabaran, ketulusan hati, selalu menjadi inspirasi dan sumber kekuatan baru bagiku dalam memperjuangkan cita-cita ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan angkatan Prodi Magister Sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kelemahan, keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, dan jauh dari kata sempurna, untuk itu perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermamfaat.

Dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan masukan, kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, semoga tesis ini bisa menjadi setitik tinta yang akan mewarnai dan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Manajemen. Semoga Allah SWT akan selalu melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahNya, Amiin. Terimakasih.

Padang, 11 September 2025

Penulis



DESI SRI PADMA

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Praktis	11
1.4.2 Manfaat Teoritis	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Tinjauan Teoritis	13
2.1.2 Komitmen karir	14
2.1.3 Keseimbangan kehidupan kerja.....	18
2.1.4 Beban Kerja.....	24
2.1.5 Stres Kerja.....	27
2.2 Pengembangan Hipotesis	29
2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karir.....	29
2.2.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Beban Kerja.....	32
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Karir	34
2.2.4 Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja Terhadap Stres kerja	36
2.2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karir	37
2.2.6 Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh komitmen karir yang dimediasi oleh beban kerja	40
2.2.7 Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap komitmen karir yang dimediasi oleh stres kerja	42
2.3 Kerangka Konseptual	44
BAB III	45
METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Objek, Populasi dan sampel	45
3.2.1. Objek dan Populasi.....	45
3.2.2. Sampel.....	46
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	46
3.3 Data Penelitian	47
3.4. Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Pengukuran Variabel	48
3.5 Metode Analisis Data.....	53
3.5.1 Measurement Model Assesment.....	54
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	55
3.5.3 R Square dan Q Square	57

3.5.4 Structural Model Assesment.....	58
3.5.5 Efek Mediasi	59
Tabel 3.5 Tipe Penguji Mediasi	59
BAB IV	61
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Hasil Analisis	61
4.1.1 Respon Rate	61
4.1.2 Profil Responden.....	61
4.1.3 Measurement Model Assessment	63
4.1.3.2 Discriminant Validity	66
4.1.4 Analisis Deskriptif.....	69
4.1.4.1 Karir Komitmen	69
4.1.4.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja	70
4.1.4.3 Beban Kerja.....	71
4.1.4.3 Stres Kerja.....	72
4.1.5 Analisis <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	73
4.1.6 Structural Model Assessment	74
4.2 Pembahasan.....	77
4.2.1 Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap karir komitmen	77
4.2.2 Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap beban kerja	78
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap karir komitmen	79
4.2.4 Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja	80
4.2.5 Pengaruh stres kerja terhadap komitmen karir.....	81
4.2.6 Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh komitmen karir yang dimediasi oleh beban kerja	82
4.2.7 Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap komitmen karir yang dimediasi oleh stres kerja	84
BAB V	85
PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Implikasi Penelitian.....	87
5.2.1 Implikasi Praktis.....	87
5.2.2 Implikasi Teoritis	92
5.3 Keterbatasan dan Saran	92
Daftar Pustaka.....	94
Daftar Lampiran	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Permasalahan Komitmen Karir Karyawan	5
Tabel 3.1 Jumlah Responden Karyawan Tetap	46
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 3.3 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	57
Tabel 3.4 Kriteria R Square	58
Tabel 3.5 Kriteria Q Square	58
Tabel 4. 1 <i>Respon Rate</i>	61
Tabel 4.2 Profil Responden	62
Tabel 4. 3 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> (Tahap 1)	64
Tabel 4. 4 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> (Tahap 2)	65
Tabel 4. 5 Hasil Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE	66
Tabel 4. 6 Hasil Fornell-Lacker Criterion	67
Tabel 4.7 Discriminant validity dengan Metode Cross loading	68
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel karir komitmen	69
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Keseimbangan kehidupan Kerja	70
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Beban Kerja	71
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Stres Kerja	72
Tabel 4. 12 Hasil Analisis R square (R2)	73
Tabel 4.14 Hasil Structural Model Aseessment	74
Tabel 4.15 Hasil Analisis Komitmen Karir sebagai Variabel Mediasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4. 1 Structural Model Assessment	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga memastikan keberlangsungan dan stabilitas sumber daya manusianya. Salah satu aspek penting yang berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi adalah komitmen karir karyawan. Komitmen karir menggambarkan sejauh mana seseorang berkomitmen terhadap jalur kariernya dalam suatu organisasi, yang secara langsung berkaitan dengan keinginan untuk bertahan, berkontribusi optimal, dan berkembang bersama perusahaan (Simanjuntak, 2022).

Komitmen karir adalah istilah yang mengacu pada identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, yang menggambarkan kesetiaan dan dedikasi yang tercermin dalam upaya untuk mengembangkan karir dan mencapai tujuan profesional (Karacan Ozdemir et al., 2023; Chang et al., 2021). Ini membantu proses adaptasi dalam pekerjaan, seperti membangun identitas karier dan menjadi lebih kompetitif (Van der Heijden et al., 2022; studi longitudinal perawat, 2023). Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan pergeseran paradigma dari model karier organisasi ke arah karier yang mandiri, individual, dan melintasi batas organisasi. Istilah "karir protean" dan "karir tanpa batas" digunakan untuk menggambarkan pergeseran ini (Karacan Ozdemir et al., 2023).

Dalam lingkungan organisasi modern, semakin banyak karyawan yang melaporkan tuntutan kerja yang kompleks dan beban kerja yang berlebihan (Susilawati, 2022) serta jam kerja yang panjang, mengingat sistem kerja 24 jam sehari, tujuh hari seminggu di sebagian besar organisasi (Suharno & Muttaqiyathun, 2021). Penelitian sebelumnya menganjurkan bahwa organisasi akan mendapatkan keuntungan besar dari karyawan yang mencapai Work Life Balance yang lebih baik (Yuslinda et al., 2023). Namun, mencapai keseimbangan ini merupakan tantangan yang sulit bagi banyak karyawan, yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen karir mereka (Poulose & Dhal, 2020).

Komitmen karir kini dipahami sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya menunjukkan kesetiaan terhadap profesi dan motivasi untuk menjalankan peran yang dipilih (Bozionelos et al., 2023). Penelitian terbaru menegaskan bahwa komitmen ini bukanlah statis, tetapi berkembang seiring adaptasi karir, identitas profesional, dan agentivitas individu dalam menghadapi perubahan protean-karir (Kim et al., 2023). Selain itu, orientasi protean dan boundaryless telah menggeser fokus karir dari organisasi menuju karir yang dikendalikan secara mandiri oleh individu, menandai transisi dari loyalitas pada satu organisasi ke komitmen pada jalur karir personal (Zhu et al., 2024; Sultana et al., 2024).

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi perhatian penting dalam dunia kerja saat ini. Banyak perusahaan dan karyawan mulai menyadari bahwa pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan keluarga dan pribadi seseorang. Hal ini mendorong munculnya berbagai penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja di lingkungan

kerja (Poulose & Dhal (2020). Terutama di era bisnis global saat ini, batas antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin sulit dibedakan. Keseimbangan kehidupan kerja menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan dari dua peran utama dalam hidupnya, yakni pekerjaan dan kehidupan pribadi, secara proporsional dan selaras (Poulose & Dhal (2020). Menurut Putri dan Amalia (2021), keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi di mana seseorang mampu menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengabaikan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadinya

Stres kerja dikenal sebagai masalah kesehatan di tempat kerja yang krusial dan dapat muncul dari berbagai aspek pekerjaan (Kortum et al., 2020). Literatur modern menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti rutinitas pekerjaan yang monoton, ketidakjelasan peran, lingkungan sosial yang kurang mendukung, dan prospek promosi yang tidak jelas kini menjadi pemicu stres kerja yang semakin meningkat (Moustaka et al., 2020).

Beban kerja mengacu pada keseluruhan tuntutan tugas yang harus dijalankan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu, yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional. Dalam konteks organisasi, beban kerja tidak sekadar berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, serta kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut secara efektif.

Menurut Nuraini dan Fitriani (2021), beban kerja merupakan akumulasi dari berbagai aktivitas kerja yang ditanggung oleh seorang karyawan dalam jangka

waktu tertentu, dan jika beban tersebut melampaui kemampuan individu, maka dapat memicu kelelahan serta tekanan psikologis. Sementara itu, Wijayanti dan Saputra (2022) menyebutkan bahwa beban kerja juga mencakup tekanan emosional akibat tingginya ekspektasi serta lingkungan kerja yang penuh tuntutan.

Fenomena di PT Sari Murni menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dan stres kerja secara signifikan menurunkan komitmen karir karyawan. Misalnya, Poulouse & Dhal (2020) menemukan bahwa beban kerja berlebihan melemahkan dedikasi karir melalui peningkatan stres yang mengikis loyalitas terhadap perusahaan. Kemudian, Amarnani et al. (2022) memperluas temuan tersebut, menunjukkan bahwa tekanan kerja tinggi menguras sumber daya pribadi seperti *harmonious passion* dan *career resilience*, yang pada akhirnya mengurangi komitmen karir berkelanjutan.

Lebih lanjut, (Wickramasinghe, 2020) dalam penelitian mereka mengenai peran stres kerja terhadap komitmen karir karyawan di industri manufaktur menemukan bahwa stres yang berlebihan tidak hanya menurunkan komitmen karir tetapi juga dapat menghambat karyawan dalam mencapai tujuan karier mereka. Penelitian ini menegaskan bahwa pentingnya perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang dapat mengurangi beban dan tekanan yang berlebihan agar karyawan merasa nyaman dan tetap berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai peran keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen karir di mediasi oleh beban kerja dan stres kerja pada PT Sari Murni, dengan harapan dapat memberikan

pemahaman lebih mendalam tentang pengelolaan SDM yang lebih baik dalam meningkatkan komitmen karir serta menurunkan angka pengunduran diri karyawan.

Untuk mengetahui dan melihat fenomena komitmen karir maka penulis melakukan survey awal pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat sebanyak 15 Orang sebagai sampel dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1 Komitmen Karir Karyawan PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat

NO	Pertanyaan	Jawaban					Rata-rata	TCR
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa profesi ini selaras dengan nilai-nilai pribadi saya.	0	3	9	3	0	3,00	60,00
2	Saya akan merasa kehilangan jika tidak lagi bekerja di bidang ini.	0	3	9	3	0	3,00	60,00
3	Saya sering memikirkan cara untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0	5	8	2	0	2,80	56,00
4	Saya menikmati pekerjaan saya, bahkan saat menghadapi tantangan.	0	3	6	4	2	2,67	53,33
5	Saya aktif mengembangkan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya.	0	4	5	5	1	2,87	57,33
6	Secara umum, saya merasa puas dengan jalur karir saya saat ini.	0	2	6	7	0	3,33	66,67
7	Saya merasa profesi ini selaras dengan nilai-nilai pribadi saya.	0	1	7	5	2	2,87	57,33
8	Saya merasa bertanggung jawab atas citra dan reputasi profesi saya.	0	1	7	6	1	3,13	62,67
TOTAL							2,96	59,17

Sumber : Wickramasinghe, (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa responden memberikan jawaban dari delapan pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen karir di mediasi oleh beban kerja

dan stres kerja, rata-rata skor keseluruhan adalah 2,96 dari skala 1 hingga 5. Nilai ini sebanding dengan TCR sebesar 59,17% , yang dikonversikan secara kualitatif di anggap “cukup baik”, tetapi masih harus di perbaiki, misalnya permasalahan yang terjadi pada komitmen karir ada pada pra survey : rata-rata skor untuk pertanyaan mengenai keselarasan profesi dengan nilai pribadi (pertanyaan 1 dan 2) adalah 3,00 (60%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa profesi mereka cukup selaras dengan nilai-nilai pribadi, namun masih terdapat ketidakpuasan yang signifikan. Skor rata-rata untuk pertanyaan tentang usaha meningkatkan kualitas kerja (pertanyaan 3) adalah 2,80 (56%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja, motivasi untuk melakukannya masih kurang optimal. Skor rata-rata untuk menikmati pekerjaan meskipun menghadapi tantangan (pertanyaan 4) adalah 2,67 (53,33%).

Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan mungkin merasa tertekan oleh tantangan yang dihadapi dan belum merasa puas dengan dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan merasa bertanggung jawab atas citra dan reputasi profesi mereka, tetapi ini menunjukkan bahwa banyak yang masih merasa tidak sepenuhnya terlibat dalam hal ini. Kepuasan terhadap jalur karir saat ini yang menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif lebih tinggi dibandingkan pertanyaan lainnya. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan. Sedangkan Karyawan merasa bertanggung jawab atas citra dan reputasi profesi mereka, tetapi ini menunjukkan bahwa banyak yang masih merasa tidak sepenuhnya terlibat dalam hal ini. Kemudian karyawan merasa memiliki tanggung jawab, tetapi belum sepenuhnya mengimplementasikan nilai tersebut.

Secara keseluruhan, fenomena yang terjadi mencerminkan bahwa kurangnya tingkat komitmen karyawan terhadap karir mereka, ada beberapa faktor yang perlu diperbaiki. Karyawan merasa kurang terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja dan masih menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan perlu lebih memperhatikan dukungan dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta memberikan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan karir agar komitmen karir karyawan dapat meningkat.

Berbagai studi terdahulu menegaskan keterkaitan antara beban kerja tinggi, stres kerja, dan komitmen karir. Poulouse & Dhal (2020) menemukan bahwa kelebihan beban kerja menurunkan komitmen karir karyawan melalui peningkatan tekanan dan penurunan persepsi terhadap keseimbangan kerja-kehidupan. Temuan ini diperkuat oleh Fatima et al. (2024), yang menyatakan bahwa work overload menyebabkan kelelahan emosional dan frustrasi kerja, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan dan komitmen karir.

Studi terbaru menunjukkan bahwa beban kerja berat dan stres kerja yang intens tidak hanya melemahkan loyalitas karyawan, tetapi juga mengganggu produktivitas dan meningkatkan risiko pengunduran diri. Poulouse & Dhal (2020) menegaskan bahwa beban kerja berlebihan secara langsung menurunkan komitmen karir melalui peningkatan stres dan penurunan persepsi terhadap keseimbangan kerja kehidupan. Fatima et al. (2024) menambahkan bahwa overload kerja menimbulkan kelelahan emosional dan frustrasi yang mengikis kepuasan dan komitmen karir.

Poulose & Dhal (2020) menekankan bahwa di sektor manufaktur, pengelolaan stres kerja sangat penting karena stres yang tidak terkendali dapat mengganggu produktivitas dan menurunkan komitmen karir karyawan. Studi di Indonesia (Sari et al., 2021) juga mendukung temuan ini, menemukan hubungan kuat antara stres kerja ditandai oleh jam kerja panjang dan komunikasi yang buruk dengan penurunan kinerja dan produktivitas staf.

Adapun penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian terdahulu oleh (Wickramasinghe, 2020) yaitu stres kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas, sedangkan komitmen karir sebagai variabel terikat. Kemudian menurut penelitian Poulose & Dhal (2020) yaitu beban kerja dan karir komitmen sebagai variabel bebas dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel terikat.

Research Gap dalam penelitian ini, terdapat beberapa kelemahan dalam studi yang ada yang perlu diperhatikan pada penelitian ini sangat berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel bebas, beban kerja sebagai variabel mediasi dan komitmen karir sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini menambahkan stress kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen karir. Berdasarkan fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai penengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen karir dimediasi oleh beban kerja dan stres kerja karyawan di PT Sari Murni, dengan harapan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang pengelolaan SDM yang lebih baik dalam meningkatkan komitmen karir serta menurunkan angka pengunduran diri karyawan.

Menyikapi fenomena yang timbul dalam perusahaan PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat tersebut maka penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karir Di Mediasi Oleh Beban Kerja Dan Stres Kerja”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dirumuskan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen karir karyawan pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat?
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap beban kerja pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen karir karyawan pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat?
4. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen karir pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat?
6. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen karir yang di mediasi oleh beban kerja pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat?
7. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen karir yang di mediasi oleh stres kerja pada PT Sari Murni

Cabang Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap karir komitmen karyawan pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.
2. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap beban kerja pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat
3. Pengaruh beban kerja terhadap karir komitmen karyawan pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.
4. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.
5. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen karir pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.
6. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen karir yang di mediasi oleh beban kerja pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.
7. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen karir yang di mediasi oleh stres kerja pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat secara praktis sebagai pedoman bagi perusahaan untuk memperkuat pengambilan keputusan bagaimana meningkatkan karir komitmen dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan beban kerja. Penelitian ini memberikan manfaat praktis dengan menyediakan panduan yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam karir komitmen, khusus terkait upaya peningkatan karir komitmen. Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja, dan beban kerja untuk mempengaruhi komitmen karyawan individu maupun kelompok untuk beradaptasi dengan perubahan terjadi pada lingkungan kerja atau perusahaan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk mengkonfirmasi bahwa Teori social career dengan memperluas pemahaman mengenai bagaimana persepsi terhadap kerja teori himpunan adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami bagaimana berbagai aspek dalam kehidupan seseorang saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain (Greenhausn dan allen., 2011). Dalam konteks keseimbangan kerja-hidup, stres kerja, dan beban kerja, teori ini dapat memberikan wawasan penting mengenai niat dan komitmen karir karyawan.

Secara teoritis, Teori set membantu dalam memahami bagaimana keseimbangan kerja-hidup, stres kerja, dan beban kerja saling berhubungan.

Misalnya, beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, yang kemudian dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memahami hubungan ini, manajer dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres dan ketidakseimbangan, mengambil serta langkah-langkah untuk mengatasinya (Bakker et al., 2007)

Teori Cor atau Conservation of Resources (COR) dikembangkan oleh Stevan Hobfoll pada tahun 1989. Teori ini fokus pada pentingnya sumber daya yang dimiliki individu dalam menghadapi stres dan tantangan di lingkungan kerja. Menurut teori ini, individu berusaha untuk mempertahankan, mengumpulkan, dan melindungi sumber daya yang dianggap berharga, seperti waktu, dukungan sosial, dan kesehatan mental. Dalam konteks keseimbangan kehidupan kerja, teori ini menjelaskan bahwa ketika individu merasa terancam kehilangan sumber daya, mereka cenderung mengalami stres yang lebih tinggi.