

PERAN PEMEDIASIAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DI ANTARA BEBAN KERJA BERLEBIHAN PERSEPSIAN DAN KOMITMEN KARIR

Azzatillah

Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra
azzatillah@unwir.ac.id

ABSTRACT– *This study aimed to test and analyze the mediating effect of work-life balance between work overload and career commitment on CV X employees. This research was based on a sample of 70 CV X employees through questionnaire-based data collection distributed online and offline. The analysis in this study used Partial Least Square- Structural Equation Modeling (PLS-SEM), which was processed using SmartPLS software version 3.2.9. The results of this study support the mediating role of work-life balance in the effect of work overload on career commitment which is full mediation, namely work overload cannot significantly affect career commitment without going through the mediating variable of work-life balance.*

Keywords: *Work-Life Balance, Work Overload, Career Commitment*

ABSTRAK–Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemediasian keseimbangan kehidupan-kerja di antara kelebihan beban kerja dan komitmen karir pada karyawan CV X. Penelitian ini didasarkan pada sampel 70 karyawan CV X melalui pengumpulan data berbasis kuesioner yang di distribusikan secara daring dan luring. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square- Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian ini mendukung peran pemediasian keseimbangan kehidupan-kerja pada pengaruh beban kerja berlebihan terhadap komitmen karir yang merupakan mediasi penuh, yaitu beban kerja berlebihan tidak mampu mempengaruhi secara signifikan komitmen karir tanpa melalui variabel pemediasian keseimbangan kehidupan-kerja.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Beban Kerja Berlebihan, Komitmen Karir

PENDAHULUAN

Revolusi industri keempat (Industri 4.0) secara radikal mengubah proses bisnis konvensional dikarenakan adanya proses bisnis yang lebih otonom, otomatis, dan cerdas. Revolusi Industri 4.0 mengubah struktur organisasi dengan mendigitalkan proses

bisnis dari awal hingga akhir (*end to end*). Revolusi Industri juga memiliki implikasi ekonomi yang tidak dapat dihindari oleh organisasi manapun (Mahmood & Mubarik, 2020). Dalam situasi seperti ini, organisasi dituntut untuk meningkatkan kemampuan teknologi dan inovasi mereka sesuai dengan kebutuhan Industri 4.0 untuk bersaing di lingkungan yang dinamis (Frank *et al.*, 2019).

Pelaku industri semakin gencar meningkatkan produktivitas perusahaan dan kualitas produk yang dihasilkan untuk mempertahankan kepuasan konsumen. Namun, peningkatan ini tidaklah mudah. Industri bioteknologi menghadapi kompleksitas ilmiah dan teknologi tingkat tinggi dengan proses penelitian dan pengembangan yang lama dan sangat tidak pasti. Hal ini menjadikan perusahaan untuk membangun keunggulan kompetitif modal manusia yang berfokus kemampuan sumber daya manusia (Mubarik *et al.*, 2019). Sayangnya, dalam pengaturan organisasi modern yang menekankan pada modal manusia, banyak karyawan yang melaporkan tuntutan kerja yang kompleks dan beban kerja yang berlebihan (Vogel, 2012).

Hal yang sama dirasakan oleh karyawan CV X yang merupakan perusahaan bioteknologi yang masih berkembang. Dari studi eksploratori yang dilakukan pada awal penelitian dalam bentuk wawancara dengan supervisor *human resources development and general affair*, supervisor divisi *production*, dan divisi laboratorium, diperoleh informasi bahwa rata-

rata karyawan CV X bekerja melebihi 8 jam dalam setiap harinya. Lebih lanjut, tekanan untuk melakukan efisiensi karyawan menjadikan banyak karyawan yang rangkap tugas serta mengerjakan tugas posisi-posisi kosong. Karyawan juga seringkali tidak fokus dalam mengerjakan satu pekerjaan yang menjadikan pekerjaan tidak diselesaikan dengan optimal, hal ini dikarenakan tuntutan bekerja cepat sehingga pekerjaan tidak semakin menumpuk.

Selanjutnya, banyak kegiatan kantor yang dilaksanakan pada hari libur dikarenakan karyawan harus siap bekerja setiap saat ketika dibutuhkan. Hal ini diperparah penjadwalan kerja yang belum optimal, sehingga seringkali karyawan mendapatkan jadwal kerja yang mendadak. Beban kerja yang berlebihan telah mengurangi alokasi waktu karyawan untuk keluarga, hal ini menjadikan kurangnya keseimbangan waktu antara pekerjaan dalam organisasi dan kegiatan non-kerja.

Persepsi karyawan tentang tingginya beban kerja yang berimbas terhadap berkurangnya waktu bagi keluarga yang sangat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap karir mereka. Hasil studi eksploratori menunjukkan bahwa divisi-divisi dengan beban kerja tertinggi memiliki komitmen karir terendah. Sebaliknya divisi-divisi dengan beban kerja terendah memiliki komitmen karir yang lebih tinggi.

Penelitian lebih lanjut mengenai ketidakseimbangan kehidupan-kerja dan beban kerja persepsian sangat penting untuk dilakukan karena merupakan penyebab utama berkurangnya komitmen karir karyawan (Okurame, 2012). Untuk itu penelitian ini akan mengeksplorasi keterkaitan antara Beban Kerja Berlebihan Persepsian (BKBP) yang mempengaruhi Komitmen Karir (KK) karyawan CV

X, serta sejauh mana Keseimbangan Kehidupan-Kerja (KKK) memediasi di antara keduanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja Berlebihan Persepsian (BKBP)

BKBP diartikan sebagai besarnya tuntutan peran kerja yang dirasakan karyawan (Parasuraman *et al.*, 1996). Beban kerja berlebihan muncul karena karyawan menangani banyak pekerjaan, sementara tenggat waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas (Triplett *et al.*, 1999).

Komitmen Karir (KK)

KK diartikan sebagai kekuatan motivasi seorang karyawan untuk bekerja dalam peran karir yang dipilih (Hall, 1971). KK juga didefinisikan sebagai keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan profesinya yang menyiratkan tingkat loyalitas (Blau, 1988).

Keseimbangan Kehidupan-Kerja (KKK)

KKK merupakan penilaian subjektif atas kesesuaian antara pekerjaan dan aktivitas non-kerja atau kehidupan yang dirasakan seorang individu secara umum (Brough *et al.*, 2014). KKK dikonseptualisasikan sebagai persepsi individu tentang seberapa baik peran hidupnya seimbang. Konseptualisasi individu ini secara subjektif mengukur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan non-kerja (Guest, 2002).

Perumusan Hipotesis

Pengaruh BKBP terhadap KK

Karyawan menganggap BKBP sebagai penyebab menurunnya KK mereka (Blau, 1988). Kelebihan beban kerja meningkatkan keinginan

karyawan untuk berpindah karena berkurangnya kepuasan (Pradana & Salehudin, 2015). Masalah beban kerja berlebihan juga berkaitan dengan ketegangan psikologis yang menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran karyawan akan pekerjaannya.

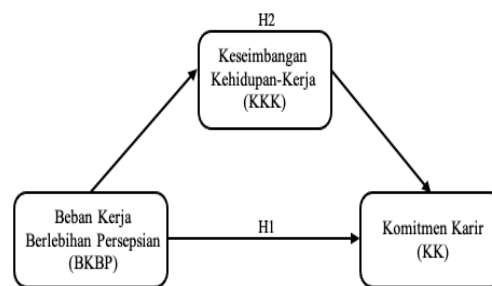
Karyawan dengan beban kerja yang ekstrim menghadapi lebih banyak masalah yang terkait dengan pekerjaan, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja individu serta komitmen karir mereka (Ballout, 2009). Hipotesis pertama penelitian ini sebagai berikut:

H1. Beban kerja berlebihan persepsian berpengaruh negatif terhadap komitmen karir

Peran KKK sebagai Pemediasi Pengaruh BKBP Terhadap KK

Karyawan yang ditugaskan dengan peran kerja terlalu banyak dapat mengalami kelelahan yang berdampak negatif pada antusiasme seseorang dalam memenuhi tuntutan domain individu dan keluarga (Aryee *et al.*, 2005), akibatnya menyebabkan ketidakseimbangan antara domain pekerjaan dan kehidupan (Vogel, 2012). Hal ini menyebabkan karyawan menghadapi lebih banyak masalah kehidupan-kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan komitmen karir karyawan (Poulose & Sudarsan, 2017). Penelitian Poulose & Dhal (2020) juga mengungkapkan bahwa KKK dapat memediasi hubungan BKBP dan KK. Hipotesis kedua penelitian ini sebagai berikut:

H2. Keseimbangan kehidupan-kerja memediasi hubungan negatif antara beban kerja berlebihan persepsian dan komitmen karir



Sumber: Adaptasian dari Poulose dan Dhal (2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau sampling jenuh. Untuk itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 70 karyawan.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner secara daring untuk 60 responden dan secara luring dalam bentuk salinan cetak untuk 10 responden berusia lanjut. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 9 Agustus hingga 2 September 2021.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square- Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Terdapat dua jenis analisis dalam penelitian ini. Pertama, pengujian model pengukuran yang di dalamnya terdapat uji validitas, uji reliabilitas, dan statistik deskriptif.

Uji validitas menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* diuji melalui *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE), yang dapat diterima jika $\geq 0,5$ (Hair *et al.*, 2010). *Convergent validity* juga diuji menggunakan *fornell-larcker criterion*, yang dapat diterima ketika varians yang dibagikan dengan blok indikatornya lebih tinggi dibandingkan yang dibagikan pada konstruk lain (Garson, 2016).

Gambar 1. Model Penelitian

Discriminant validity diuji melalui *cross loading*, yang dapat diterima ketika *loading factor* memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruksya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Uji reliabilitas dilakukan dengan memperhitungkan nilai *composite reliability*, yang dapat diterima jika $\geq 0,7$ dan nilai *cronbach's alpha*, yang dapat diterima jika $\geq 0,6$ (Hair *et al.*, 2010). Statistik deskriptif dilihat dengan distribusi frekuensi menurut Kazmier (2004) sebagai berikut:

Tabel 1. Interval dan Interpretasi Nilai Rata-Rata Variabel

Interval	Kategori
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
1,9 – 2,6	Rendah
2,7 – 3,4	Moderat
3,5 – 4,2	Tinggi
4,3 – 5,0	Sangat Tinggi

Kedua, pengujian model struktural untuk menguji model struktural dan hipotesis dengan menggunakan *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-value*. *Path coefficient* memiliki nilai bervariasi dari 0 hingga 1, nilai yang paling dekat dengan absolut 1 mencerminkan hubungan terkuat dan sebaliknya (Garson, 2016). *T-statistics* dapat diterima jika $t \geq 1,96$ dan *p-value* dapat diterima jika $\leq 0,05$ (Sekaran & Bougie, 2016).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Rangkuman hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada penelitian ini tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Distribusi Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebarkan	70	100
Kuesioner yang kembali	68	97,1
Kuesioner yang tidak dapat diolah	7	10,2
Kuesioner yang dapat diolah	61	89,7

Sumber: Data primer diolah, 2021

Profil Responden

Profil responden ditanyakan dengan pertanyaan administratif untuk mengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja, jenis kelamin, usia, status pernikahan, tipe keluarga, dan status kerja pasangan.

Tabel 3. Profil Responden

Karakteristik	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Lama Bekerja	< 2 Tahun	21	34,4
	2–5 Tahun	27	44,3
	6–10 Tahun	11	18,0
	< 10 Tahun	2	3,3
	Total	61	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	78,7
	Perempuan	13	21,3
	Total	61	100
Usia	18 – 22	8	13,1
	23 – 35	39	63,9
	36 – 45	10	16,4
	46 – 58	4	6,6
	Total	61	100
Status Pernikahan	Menikah	27	44,2
	Belum Menikah	33	54,1
	Total	61	100
Tipe Keluarga	Keluarga Inti	54	88,5
	Keluarga Gabungan	7	11,5
	Total	61	100
Status Kerja Pasangan	Bekerja	11	18,0
	Tidak Bekerja	16	26,2
	Tidak Memiliki Pasangan	33	54,1
	Total	61	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil Analisis Model Pengukuran

Uji Validitas

Nilai *loading factor*, *cross loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *fornell-larcker criterion* digunakan sebagai indikator validitas model pengukuran.

Tabel 4. Nilai Loading Factor dan Cross Loading

	BKBP	KK	KKK
BKBP1	0,610	0,081	-0,180
BKBP2	0,664	0,004	-0,048
BKBP3	0,870	-0,289	-0,374
BKBP4	0,723	-0,068	-0,271
BKBP5	0,805	-0,191	-0,370
KK2	0,050	0,662	0,156
KK3	-0,181	0,680	0,154
KK4	-0,260	0,840	0,468
KK6	-0,020	0,698	0,266
KK7	-0,210	0,679	0,233
KKK1	-0,404	0,385	0,887
KKK2	-0,403	0,342	0,784
KKK3	-0,255	0,317	0,754
KKK4	-0,203	0,278	0,807

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat dua item pernyataan yang dieliminasi yaitu item KK1 dan KK5. Hal ini dikarenakan mayoritas responden dalam menjawab pernyataan dua item tersebut tidak konsisten yang menyebabkan mengganggu analisis item lainnya. Secara keseluruhan nilai variabel KK, KKK, BKBP lebih dari batas 0,5 yang dipersyaratkan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria *convergent validity*.

Nilai *loading factor* yang terbentuk antara butir-butir pernyataan kuesioner dengan variabel yang diukur pada Tabel 4, ditandai dengan sel berwarna abu-abu. Nilai tersebut secara konsisten selalu lebih tinggi jika dibandingkan terhadap nilai *loading factor* yang terbentuk antara butir-butir pernyataan yang sama dengan variabel yang lain, hal ini berarti *discriminant construct validity* terpenuhi.

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Beban Kerja Berlebihan Persepsian (BKBP)	0,548	Valid
Komitmen Karir (KK)	0,511	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK)	0,656	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa Nilai AVE seluruh variabel melebihi batas 0,5 yang dipersyaratkan untuk terpenuhinya *convergent validity*.

Tabel 6. Nilai Fornell-Larcker Criterion

	BKBP	KK	KKK
BKBP	0,740		
KK	-0,214	0,715	
KKK	-0,410	0,415	0,810

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *fornell-larcker criterion* penelitian ini dapat diterima. Hal ini terlihat dari varians yang dibagi dengan blok indikatornya secara konsisten lebih tinggi, dibandingkan dengan varians yang dibagikan dengan konstruk lainnya. Dapat disimpulkan bahwa *convergent validity* dan *discriminant construct validity* dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas model pengukuran menggunakan indikator nilai *Composite Reliability* (CR) dan *cronbach's alpha*.

Tabel 7. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja Berlebihan Persepsian (BKBP)	0,857	0,820	Reliabel
Komitmen Karir (KK)	0,838	0,778	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK)	0,884	0,826	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 7 menunjukkan nilai *composite reliability* seluruh variabel di atas batas 0,7. Nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel juga di atas batas 0,6. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini telah lulus uji reliabilitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui informasi dasar serta hubungan potensial variabel. Tabel 8 menunjukkan bahwa BKBP dan KKK berada pada level tinggi dan KK berada pada level moderat. Seluruh deviasi standar di bawah rata-rata. Korelasi antara BKBP dengan KK berada pada level lemah, sedangkan korelasi antara BKBP dengan KKK dan korelasi antara KK dengan KKK berada pada level cukup.

Tabel 8. Statistik Deskriptif

Variabel	Rata-Rata	Deviasi Standar	Koefisien Korelasi		
			BKBP	KK	KKK
Beban Kerja Berlebihan Persepsian (BKBP)	3,713	0,800	-	0,214*	-0,410*
Komitmen Karir (KK)	3,358	0,756		-	0,415*
Keseimbangan Kehidupan-Kerja (KKK)	3,493	0,866			-

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil Analisis Model Pengukuran

Setelah mengolah data primer menggunakan perangkat lunak SmartPLS sesuai dengan model konseptual dan logika hipotesis maka diperoleh hasil yang terdapat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian Model Struktural

Variabel	Path Coefficient (β)	T-Statistics (t)	P-Value (p)
BKBP => KK	-0,053	0,278	0,781
BKBP => KKK=>KK	-0,161	1,982	0,048

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian model struktural

pada Tabel 9, dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis 1 menunjukkan bahwa BKBP berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap KK ($(\beta)=-0,053$; $(t)=0,278$; $(p)=0,781$). Nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,781. Dengan demikian **hipotesis 1 tidak terdukung**.
- 2) Hasil analisis 2 menunjukkan bahwa dengan dimasukkannya variabel pemediasian KKK pada regresi, mampu membuat BKBP berpengaruh negatif dan signifikan pada KK ($(\beta)=-0,161$; $(t)=1,982$; $(p)=0,048$). Nilai signifikansi yang didapat adalah 0,48. Dengan demikian **hipotesis 2 terdukung**.

Pembahasan

BKBP Berpengaruh Negatif Terhadap KK

Uji statistik telah menunjukkan bahwa BKBP memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap KK. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan CV X berada pada tingkat tinggi (3,713). Data ini mengonfirmasi bahwa karyawan CV X menangani terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan.

Pengaruh negatif tidak signifikan BKBP terhadap KK dimungkinkan karena mayoritas karyawan CV X berusia muda, belum menikah, dan laki-laki sehingga diasumsikan bahwa karyawan dapat mengatasi jumlah beban kerja yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Edikpa *et al*, (2022) yang menyatakan bahwa wanita mengalami beban kerja mental dan frustrasi yang lebih tinggi daripada pria, meskipun tuntutan fisik, tuntutan kinerja, dan usaha mereka sama. Karyawan yang menikah merasakan beban kerja rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lajang yang menunjukkan ketahanan. Selain itu, karyawan yang

lebih tua akan merasakan beban kerja yang lebih berat karena stres meningkat seiring bertambahnya usia.

Hal lain yang dimungkinkan adalah adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen karir selain beban kerja berlebihan. Kesesuaian pekerjaan seseorang (*person-job fit*) dimungkinkan merupakan antecedent yang sangat berpengaruh pada komitmen karir karyawan CV X. Hal ini dikarenakan berdasarkan wawancara dengan *human resource and general affair* CV X, karyawan memiliki spesialisasi masing-masing dan diberikan ruang serta kebebasan untuk berinovasi dalam bidangnya.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Farzaneh *et al.*, (2014) bahwa kesesuaian pekerjaan mengacu pada seorang individu yang datang ke organisasi dengan kebutuhan, keinginan, keterampilan khusus, dan harapan untuk menemukan lingkungan yang dapat memanfaatkan kemampuan dan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Kecocokan yang baik antara karyawan dengan pekerjaannya secara positif mempengaruhi komitmen afektif mereka (Straatmann *et al.*, 2020).

KKK Memediasi Pengaruh Negatif BKBP Terhadap KK

Uji statistik menunjukkan bahwa KKK dapat memediasi secara signifikan pengaruh negatif BKBP pada KK. Peran mediasi KKK pada pengaruh antara BKBP dan KK memperkuat bahwa dengan dimasukkannya KKK sebagai mediator, tingkat KK karyawan untuk tingkat beban kerja tertentu dapat diperkirakan dengan lebih baik.

Hal ini didukung dengan studi penelitian empiris Poulou dan Dhal (2020) yang membuktikan bahwa KKK memainkan peran mediasi penting antara BKBP dan KK. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian Aryee *et al.*, (2005); Poulou dan Sudarsan, (2017) yang menyatakan bahwa karyawan di organisasi saat ini mengalami peningkatan beban kerja, jam kerja yang panjang, kurangnya praktik yang mendukung pekerjaan-keluarga, yang dapat menyebabkan konsekuensi parah dalam pengaturan organisasi mengenai keseimbangan kehidupan-kerja yang berkurang dan komitmen yang lebih rendah.

Secara keseluruhan, peran mediasi KKK pada hubungan pengaruh BKBP terhadap KK bersifat mediasi penuh, (*full mediation*) yaitu BKBP tidak mampu mempengaruhi secara signifikan KK tanpa melalui variabel pemediasi KKK.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh BKBP pada KK dengan KKK sebagai variabel mediasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis diketahui bahwa $t\text{-statistics}$ $0,278 \leq 1,96$ dan $p\text{-value}$ $0,781 \geq 0,05$ yang menandakan BKBP memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap KK. *Path coefficient* sebesar $-0,053$ yang menandakan hubungan negatif dan sangat lemah sehingga dapat disimpulkan bahwa BKBP berpengaruh negatif tidak signifikan pada KK sehingga beban kerja yang tinggi tidak akan memberikan dampak terhadap komitmen karir karyawan. Hasil tersebut tidak mendukung hipotesis 1.
2. Berdasarkan analisis diketahui bahwa $t\text{-statistics}$ $1,982 \geq 1,96$ dan $p\text{-value}$ $0,048 \leq 0,05$ yang menandakan bahwa KKK memiliki pengaruh negatif terhadap pengaruh BKBP pada KK. *Path coefficient* sebesar $-0,161$ yang menandakan adanya hubungan negatif sehingga dapat

disimpulkan bahwa KKK memediasi secara penuh pengaruh negatif BKBK pada KK. Hal ini berarti karyawan dengan beban kerja yang tinggi akan menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan, yang pada gilirannya menjadikan menurunnya komitmen karir. Hasil tersebut mendukung hipotesis 2.

REFERENSI

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132–146.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284–297.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across australia and new zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744.
- Edikpa, E. C., Chigbu, B. C., Onu, A. E., Ogakwu, V. N., Aneke, M. C., Nwafor, B. N., ... & Igbokwe, C. I. (2022). Assessing the general health, increase in mental and physical workload among administrative staff of the university of nigeria due to the COVID-19 pandemic. *Medicine*, 101(33).
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on ocb: the mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672–691.
- Frank, A. G., Mendes, G. H., Ayala, N. F., & Ghezzi, A. (2019). Servitization and industry 4.0 convergence in the digital transformation of product firms: a business model innovation perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 141, 341–351.
- Garson, G. D. (2016). *Partial least squares: regression and structural equation models*. United State: Statistic Publishing Associates.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279.
- Hair, Jr et.al. (2010). *Multivariate data analysis* (8th ed.). United States: Pearson.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50–76.
- Kazmier, L.J. (2004). *Schaum's outline of business statistics* (4th ed.). New York: McGrawHill.
- Mahmood, T., & Mubarik, M. S. (2020). Balancing innovation and exploitation in the fourth industrial revolution: Role of intellectual capital and technology absorptive capacity. *Technological Forecasting and Social Change*, 160(1), 120–248.
- Mubarik, M. S., Naghavi, N., & Mahmood, R. T. (2019). Intellectual capital, competitive advantage and the ambidexterity liaison. *Human Systems Management*, 38(3), 267–277.
- Okurame, D. E. (2012). Linking work-family conflict to career commitment: the moderating effects of gender and mentoring among nigerian civil servants. *Journal of Career Development*, 39(5), 423–442.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275–300.
- Poulose, S. and Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *The Journal of Management Development*. 36 (3), 427–437.
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work-life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*. 35 (3), 169–183.

- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108-124.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *research methods for business: a skill building approach* (7th ed.). New Jersey: Wiley.
- Straatmann, T., Königshulte, S., Hattrup, K., & Hamborg, K. C. (2020). Analysing mediating effects underlying the relationships between p-o fit, p-j fit, and organisational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1533-1559.
- Triplett, R., Mullings, J. L., & Scarborough, K. E. (1999). Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 27(4), 371-385.
- Vogel, S. (2012, May 4). Overtime hours threaten work-life balance. *Global Business Knowledge*. <https://globaledge.msu.edu/blog/post/1274/overtime-hours-threaten-work-life-balance->.