

PERAN KEPUASAN KERJA TERHADAP HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

Lista Meria¹, Nina Nurhasanah², Saukani³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta

³FKIP Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Lampung

^{1,2}Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510

lista.meria@esaunggul.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasional merupakan unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi. Komitmen organisasional pada karyawan akan memunculkan semangat kerja, tanggung jawab, loyalitas tinggi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain *work-life balance* dan kepuasan kerja. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional, pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja juga untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan kepada 157 karyawan di Jakarta dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional. Kemudian kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci : *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen organisasional.

Abstract

Organizational commitment is an important element in human resource management in organizations. Organizational commitment to employees will generate morale, responsibility, high loyalty and a sense of belonging to the organization. Many factors influence organizational commitment, including work-life balance and job satisfaction. This research is a descriptive and quantitative study which aims to determine the effect of work-life balance on organizational commitment, the effect of work-life balance on job satisfaction as well as to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment. This research was conducted on 157 employees in Jakarta using the Structural Equation Modeling method. The results showed that high work-life balance will increase job satisfaction and organizational commitment, while high job satisfaction will increase organizational commitment. Then job satisfaction mediates the effect of work-life balance on organizational commitment.

Keywords: *work-life balance, job satisfaction, organizational commitment.*

Pendahuluan

Sebuah organisasi tentu sangat membutuhkan suatu potensi dan kekuatan internal yang kuat untuk menghadapi

semua tantangan, hambatan dan perubahan yang ada. Organisasi yang maju dan berkembang harus selalu mampu mengatasi masalah dengan solusi yang

tepat sesuai situasi dan kondisi. Faktor utama yang mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi merupakan suatu harapan yang terkadang cukup sulit untuk dipenuhi. Hal itu seharusnya menjadi motivasi untuk organisasi dalam melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan karyawan yang telah dan diprediksi mampu untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi (Meria, 2018).

Komitmen organisasional akan membuat karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan mendorong bekerja lebih optimal yang berdampak pada kerelaan dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan harapan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian di organisasi tersebut. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Mardiyana *et al.*, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan produktif sehingga pada akhirnya akan lebih menguntungkan organisasi atau perusahaan (Seniati, 2006). Komitmen organisasional menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi menimbulkan perasaan karyawan untuk wajib berada di dalam organisasi, perasaan tersebut muncul dari internalisasi tekanan normatif yang diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah

masuk (Meria, 2018). Keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi dapat muncul karena adanya ikatan komitmen organisasional terhadap perusahaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai hal yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya (Sutanto & Gunawan, 2013). Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki produktivitas yang tinggi. Kepuasan kerja juga berbanding lurus dengan komitmen organisasional yang dampaknya mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran (Meria, 2018). (Riffay, 2019) mengemukakan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Disisi lain pada penelitian sebelumnya, ternyata kepuasan kerja tidak selalu memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional disebabkan perbedaan persepsi kepuasan antar individu (Farha *et al.*, 2018). Kepuasan kerja juga dapat diprediksi dari tingkat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang biasa disebut *work-life balance*.

Work-life balance merujuk pada pekerja yang memiliki mempunyai keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tercermin dalam kegiatan menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, memiliki waktu luang untuk rekreasi, terjadinya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan tentunya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2017). Selain

itu, *work-life balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia (Rifadha & Sangarandeniya, 2015). *Work-life balance* juga merupakan suatu cara agar karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati *et al.*, 2019). Penelitian (Azeem & Akhtar, 2014) tentang pengaruh efek yang dirasakan dari *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi membuktikan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja merupakan aspek yang penting dalam mengembangkan dan meningkatkan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja juga dapat memberikan pengaruh mediasi antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi (Farha *et al.*, 2018).

Penelitian tentang pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sudah banyak dilakukan dikalangan akademisi terutama pada responden tenaga kesehatan. Penelitian ini lebih kearah mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya dengan objek penelitian berbeda. Kemudian, penelitian terdahulu sebagian besar masih menggunakan analisis regresi. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan membandingkan kecocokan pada penelitian terdahulu maka pada penelitian ini akan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diharapkan mampu membaca hasil penelitian dari beberapa regresi secara bersama-sama atau simultan.

Work-life Balance

Clark (2000) dalam Helmle *et al.* (2014) menggambarkan *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan yang dirasakan

individu ketika mereka bisa berfungsi di tempat kerja dan di rumah dengan minimal konflik peran. *Work-life balance* sebagai pemenuhan harapan yang berhubungan dengan peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam *domain* pekerjaan dan keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007). Greenhaus dan Allen (2010) dalam Helmle *et al.* (2014) mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana efektivitas individu dan kepuasan dalam peran pekerjaan dan keluarga yang kompatibel dengan prioritas peran kehidupan individu pada suatu titik waktu tertentu. *Work-life balance* telah muncul dan menjadi topik yang berbeda dalam literatur kehidupan kerja (Greenhaus dan Allen, 2010 dalam Helmle *et al.*, 2014). Temuan empiris menunjukkan bahwa persepsi individu dari keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, kepuasan hidup, fungsi keluarga, dan komitmen organisasi (Allen *et al.*, 2010; Carlson *et al.*, 2009 dalam Helmle *et al.*, 2014).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi mereka (Luthans, 2006). Menurut Robbins, S. P., & Judge (2001), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, dimana ada perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya. Kepuasan kerja adalah sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka (Furnham A., Eracleous A., & Premuzic, 2009). Menurut Sopiha (2008) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas

(negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (1969) dalam (Luthans, 2006) ada beberapa faktor kepuasan kerja. Pertama, pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya. Kedua, atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bias dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Selanjutnya adalah teman sekerja (*workers*), yaitu faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor berikutnya adalah promosi (*promotion*), yaitu yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja. Terakhir adalah faktor gaji/upah (*pay*), yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins, S. P., & Judge, 2001). Sopiah (2008) mengartikan komitmen organisasional sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Allen & Meyer (1990) merumuskan tiga dimensi komitmen

organisasional. Dimensi yang pertama adalah komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Dimensi yang kedua adalah komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Ketiga adalah dimensi komitmen normative (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Pengembangan Hipotesis

Penelitian Rene & Wahyuni (2018) dan (Riffay, 2019) mengemukakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara langsung ataupun dimediasi dengan *burnout* (Iswardhani et al., 2019). Senada dengan penelitian (Muliawati & Frianto, 2020) menemukan bahwa karyawan milenial yang memiliki *work-life balance* dan fleksibilitas yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka.

Berdasarkan literatur diatas hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

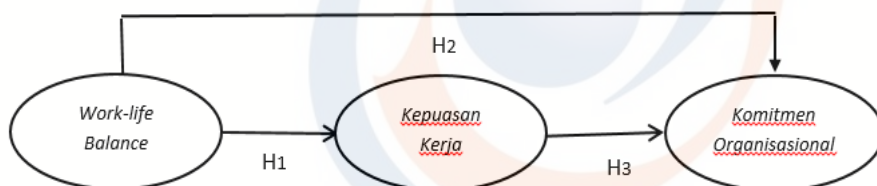
Hasil penelitian yang diungkapkan oleh (Azeem & Akhtar, 2014) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rene & Wahyuni, 2018). Penelitian Yunita, (2018) dan Fitrio & Dewi (2019) kembali menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasioal. Berdasarkan literatur diatas, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2 : *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berbagai indikator kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Malik *et al.*, 2010). Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka ada kemungkinan bahwa tingkat komitmen organisasional yang didedikasikan akan menjadi tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan (Muhammad *et al.*, 2015) yang mengukur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai BUMN menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Azeem dan Akhtar (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan literatur diatas hipotesis yang dapat diajukan:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Populasi dan Pengukuran

Penelitian ini dilakukan terhadap 157 karyawan yang berkerja di Jakarta. Kami mengukur *work-life balance* menggunakan indikator (Langford, 2009) yang terdiri dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan dan memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Smith,

Kendall dan Hulin (1969) dalam Yee, Yeung, & Cheng (2008) yang terdiri dari 5 indikator. Sementara, untuk komitmen organisasional (*organizational commitment*) kami mengukur menggunakan dimensi (Allen & Meyer, 1990) yang mana dimensinya terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Selanjutnya dari dimensi pengukuran tersebut yang ditampilkan dalam bentuk kuesioner, kami melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kami menggunakan

metode analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dalam pengolahan data. karena SEM mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks serta efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya (Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., 2008).

Hasil dan Pembahasan

Pada hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), kami menemukan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H_1 yaitu terdapat pengaruh antara *work-life balance* sebesar 2,78 terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh *work-life balance*. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini semakin menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Dikuatkan dengan penelitian Riffay (2019) mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada juga dibuktikan dalam beberapa penelitian Iswardhani *et al.* (2019) dan Muliawati & Frianto (2020).

Berdasarkan hasil penelitian ini maka kami menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi salah satunya dipengaruhi tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya. Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan antara waktu bekerja, beban kerja dengan kepentingan kehidupan pribadi akan merasa kurang bahkan tidak puas dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan selayaknya sesuai dengan waktu yang sudah dialokasikan sehingga karyawan masih

memiliki waktu dan kesempatan untuk membahagiakan dirinya melalui kehidupan pribadi atau kehidupan keluarganya.

Pada hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), kami menemukan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H_2 yaitu terdapat pengaruh antara *work-life balance* sebesar 2,19 terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh tingkat *work-life balance* yang dimilikinya. Semakin baik *work-life balance* maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azeem & Akhtar (2014), Rene & Wahyuni (2018), Yunita (2018) dan Fitrijo & Dewi, (2019) yang mengatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, yang artinya adalah semakin seimbang antara pekerjaan dan kehidupan maka komitmen organisasional akan semakin tinggi atau sebaliknya semakin tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan maka akan semakin menurunkan komitmen organisasional karyawan.

Pada hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), kami menemukan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H_3 yaitu terdapat pengaruh antara kepuasan kerja sebesar 3,56 terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menjadikan karyawan memiliki komitmen organisasional yang rendah pula. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan variabel yang penting dalam kehidupan banyak orang dan mampu mempengaruhi variabel lain termasuk salah satu diantaranya adalah komitmen organisasional. Hasil penelitian ini

semakin memantapkan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azeem dan Akhtar (2014), Muhammad *et al.* (2015), Malik *et al.* (2010) dan Ningkiswari & Wulandari (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja yang tinggi akan melahirkan karyawan yang lebih memiliki komitmen terhadap organisasi, memiliki rasa dan keinginan yang besar untuk terus berpartisipasi memajukan organisasi serta memiliki rasa yang kuat untuk tetap tinggal dan loyal terhadap organisasi. Karyawan yang puas dengan beban kerja, imbalan/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja akan berkontribusi baik terhadap organisasi seperti lebih disiplin datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya sesuai target, memiliki penilaian kinerja yang baik, memiliki kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja dalam rangka mencapai target sesuai visi, misi dan tujuan organisasi. Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan rendah cenderung memiliki komitmen organisasional yang rendah pula yang berakibat pada meningkatnya ketidaksiplinan dan sikap tidak peduli terhadap organisasi.

Analisis mediasi variabel kepuasan kerja menggunakan selisih koefisien. Hasil pengujian selisih koefisien terhadap model terlihat bahwa *work-life balance* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional, dengan nilai $t = 2,19$ ($>1,96$). Sedangkan *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t = 2,78$ ($>1,96$). Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan nilai $t = 3,56$ ($>1,96$). Sehingga kami menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasional (Hair *et al.*, 2008). *Work-life balance* berpengaruh secara langsung terhadap

komitmen organisasional dan juga *work-life balance* berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja. Hal ini biasa disebut analisis mediasi parsial karena bisa mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Kesimpulan

Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah: (i) *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Work-life balance* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja (hipotesis pertama didukung); (ii) *work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. *Work-life balance* yang semakin seimbang akan meningkatkan komitmen organisasional (hipotesis kedua didukung); dan (iii) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional (hipotesis ketiga didukung).

Berdasarkan hal di atas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan mampu untuk meningkatkan komitmen organisasional dengan mempertimbangkan faktor keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan dalam mengambil kebijakan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja yang akan berdampak positif terhadap komitmen organisasional. Organisasi juga sebaiknya mampu memberikan ruang untuk kepentingan diri dan keluarga bagi para karyawannya sepanjang itu tidak mengganggu pekerjaan, sehingga karyawan merasa dihargai kehidupan pribadinya. Karyawan yang merasa diperhatikan kepentingannya oleh organisasi tentunya akan semakin loyal dan merasa memiliki kewajiban untuk mempertahankan keanggotannya dan komitmennya kepada organisasi tempatnya bekerja. Penelitian ini masih sangat terbatas karena hanya meneliti

sebatas *work-life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Untuk pengembangan penelitian disarankan penelitian mendatang dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. p. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667>
- Farha, F., Soebandono, J. ., & Fuady, A. (2018). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Pt X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 213. <https://doi.org/10.24912/jmishums.en.v1i2.925>
- Fitrio, T., & Dewi, P. (2019). Dampak Dari Work Life Balance Terhadap Organizational Commitment Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 210–219. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i1.100>
- Furnham A., Eracleous A., & Premuzic, T. C. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 765–779.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & B. W. C. (2008). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Prentice Hall International Inc.
- Helmle, R. J., Botero, C. I., & Seibold, R. D. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i2.212>
- Langford, P. H. (2009). Measuring organisational climate and employee engagement: Evidence: For a 7 Ps model of work practices and outcomes. *Australian Journal of Psychology*, 61(4), 185–189.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah,

- . (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394.
<https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi, (alih bahasa VA. Yuwono dkk). Edisi Bahasa Indonesia*. ANDI.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17–26.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n6p17>
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.
- Meria, L. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi*, 9(2), 204–212.
- Muhammad, F., Piliang, R., Rahardja, E., Manajemen, J., Ekonomika, F., & Diponegoro, U. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang*). 1–13.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Ilmu Manajemen*, XX(2018), 606–620.
- Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 162.
<https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.162-167>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(4).
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people’s bank, (head office), Sri Lanka. *Journal of Management*, 12(1), 17.
<https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>
- Riffay, A. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri dikecamatan kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3360415>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson International Edition.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja,

- Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Makara, Social Humaniora*, 10(2), 88–97.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. ANDI.
- Sutanto, E., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88. <http://repository.petra.ac.id/id/eprint/16051>
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance - a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2008). The impact of employee satisfaction on quality and profitability in high-contact service industries. *Journal of Operations Management*, 26, 651–668.
- Yunita, P. I. (2018). Komitmen organisasi pada tenaga operasional: peran work-life balance, stress kerja, dan kepuasan kerja. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3(1), 35–44.