

Work Life Balance Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi: Suatu Studi Pada Pegawai Generasi Milenial di Kemenko PMK

Work Life Balance as A Predictor of Organizational Commitment: A Study on Employees of The Millennial Generation at The Community Minister of PMK

Najib Haidi Lutfillah⁽¹⁾, Setriani^(2*) & Any Nurhayaty⁽³⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Lampung, Indonesia

Disubmit: 10 Agustus 2024; Direview: 02 Oktober 2024; Diaccept: 24 November 2024; Dipublish: 09 Desember 2024

*Corresponding author: setriani@uml.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. Untuk penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pegawai milenial pada Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, yaitu sebanyak 98 pegawai dengan menerapkan *purposive sampling*. Alat yang digunakan dalam metode pengumpulan data adalah dengan metode skala likert. Perhitungan dilaksanakan dengan menggunakan metode uji hipotesis untuk mengetahui analisis regresi linier berganda. Untuk melakukan analisis data maka digunakan analisa menggunakan SPSS 25 for Mac.Os. Diperoleh nilai $r = 0.543$, dan $p = 0.001$ ($p < 0.05$) dari hasil analisis yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. Disamping itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa menurut (R^2) yang diberikan variabel *work life balance* dengan komitmen organisasi adalah sebesar 29.5 persen, dan sementara 70.5 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diuji dalam studi. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dengan judul yang sama sebaiknya menambahkan dan menggunakan variabel lain.

Kata Kunci: *Work Life Balance*; Komitmen Organisasi; Milenial.

Abstrack

The aim of this research is to determine the relationship between work-life balance and organizational commitment. The subjects of this study are millennial employees at the Coordinating Ministry for Human Development and Cultural Affairs, totaling 98 employees, with purposive sampling applied. The data collection method used is the Likert scale method. Calculations were carried out using hypothesis testing methods to analyze multiple linear regression. For data analysis, SPSS 25 for Mac OS was used. The results showed that the value of $r = 0.543$ and $p = 0.001$ ($p < 0.05$), indicating a positive relationship between work-life balance and organizational commitment. Additionally, the results show that according to the R-squared (R^2), work-life balance accounts for 29.5% of the variance in organizational commitment, while the remaining 70.5% is influenced by other factors not examined in this study. Future researchers interested in studying this topic are advised to include and use other variables.

Keywords: *Work Life Balance*; Organizational Commitment; Millennials.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.430>

Rekomendasi mensitasi :

Lutfilah, N. H., Setriani, & Nurhayaty, A. (2024), Work Life Balance; Organizational Commitment; Millennials. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 536-543.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dimana persaingan semakin ketat, Pemerintah Pusat dituntut untuk memiliki aparatur yang mampu bekerja secara profesional dan efisien. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK) memegang peranan penting dalam mengoordinasikan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pembangunan manusia dan kebudayaan. Oleh karena itu, kualitas pegawai di lingkungan Kemenko PMK menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kementerian ini. Pegawai Kemenko PMK harus handal dan tampil profesional sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal. Untuk mencapai hal tersebut, mereka harus selalu memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan.

Pegawai Kemenko PMK sebagian besar terdiri dari generasi milenial. Menurut Buku Profil Generasi Milenial yang diterbitkan oleh BPS (Badan Pusat Statistik), generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1983 hingga 1997. Hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai Kemenko PMK menunjukkan bahwa pegawai milenial menikmati pekerjaannya, menyelesaikan tugas tepat waktu, berkomunikasi dan berinteraksi dengan saling mendukung dan membantu, serta bersikap loyal terhadap pekerjaan. Hal ini ditunjukkan pegawai dengan sikap kedisiplinan mereka dalam datang tepat waktu ke kantor dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang diberikan.

Disisi lain, sebagian besar pegawai milenial Kemenko PMK sudah menikah,

sehingga memiliki peran ganda sebagai orang tua dan pegawai penuh waktu. Mereka menghadapi tantangan antara lain jarak tempuh yang jauh dan kemacetan dalam perjalanan ke kantor, serta seringkali harus melaksanakan tugas dinas di luar kota. Peran ganda ini sering menyebabkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dialami baik oleh pria maupun wanita.

Selain itu, tingkat beban kerja yang tinggi membuat pegawai merasa lelah dan jenuh, karena mereka bisa menghabiskan lebih dari sepertiga waktu harian mereka untuk bekerja. Meskipun demikian, profesionalisme tetap menjadi landasan utama dalam pekerjaan mereka. Di tengah tuntutan kerja yang tinggi, mereka diharapkan menunjukkan komitmen dan keinginan untuk berkontribusi pada kemajuan instansi. Dedikasi dan profesionalisme ini menjadi kunci utama dalam menjaga kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

(Mowday et al., 2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja di organisasi, termasuk partisipasi aktif untuk mencapai kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi juga memiliki ikatan psikologis antara karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan memilih untuk mempertahankan keanggotaannya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi, serta komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi (Widya Putri, 2019)

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga atau disebut juga dengan *work life balance* dan setiap individu perlu menyeimbangkan perannya dalam kedua aspek kehidupan tersebut (Devika Bhowmik & Anjali Sahai, 2018) Ketika terdapat *work life balance* kehidupan kerja yang kuat, pegawai milenial akan memiliki komitmen yang kuat dalam pekerjaan mereka (Buzza, 2017)

Menurut (Fisher et al., 2002) keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah konsep multidimensi yang mencakup penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, serta tekanan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* (WLB) secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi di kalangan karyawan milenial, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa penelitian. Penelitian yang dilakukan di sebuah hotel non-bintang di Sanur Bali menemukan bahwa *work life balance* berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dengan kepuasan kerja sebagian memediasi hubungan ini (Surya & i Gede, 2023) Demikian pula, sebuah studi tentang pengemudi Gojek di Kota Medan mengungkapkan bahwa WLB, bersama dengan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi finansial, meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Gunawan et al., 2022) Pentingnya lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang cukup, dan kemajuan karir disorot dalam sebuah studi pada karyawan milenial di Tangerang Selatan, yang menemukan bahwa WLB

meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi bahkan tanpa dukungan kepuasan kerja (Hermawati et al., 2023)

(Elpariani et al., 2020) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa WLB, kompensasi, dan kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi di kalangan karyawan milenial. Selain itu, fleksibilitas dalam waktu kerja dan sistem penghargaan yang transparan sangat penting Di Hotel Melia Bali. WLB secara positif mempengaruhi komitmen afektif dan normatif tetapi berdampak negatif terhadap komitmen kelanjutan pada sebuah perusahaan makanan besar. Pada penelitian ini menekankan perlunya lingkungan kerja yang seimbang untuk meningkatkan keterikatan emosional dan kewajiban kepada organisasi (Alhawary et al., 2023)

(Hamdani et al., 2022) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di antara karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut. Ini berarti bahwa ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, komitmen mereka terhadap organisasi meningkat secara signifikan. Hal ini dapat menjadi wawasan yang dapat ditindaklanjuti untuk meningkatkan komitmen karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, yang dapat mengarah pada tenaga kerja yang lebih termotivasi dan produktif

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa *work life balance* sangat penting untuk meningkatkan komitmen pegawai yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kemenko

PMK oleh karenanya peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara Work life balance dengan komitmen organisasi pada pegawai Kemenko PMK yang di dominasi oleh pegawai generasi milenial.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan skala *work life balance* dari (Fisher, 2002) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh (Gunawan, 2019) Kemudian untuk skala komitmen organisasi menggunakan skala (Mowday et al., 1979) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh (Rahmat et al., 2021)

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh (Mowday et al., 1979) yaitu : Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu a). Kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan sikap partisipasi tinggi terhadap organisasi, karena pegawai memiliki kepercayaan terhadap organisasi. Kepercayaan tersebut meliputi nilai dan tujuan organisasi yang selaras dengan nilai dan tujuan yang dianut, sehingga karyawan loyal terhadap organisasi. b). Kesiediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan

bersungguhsungguh semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga terlibat aktif untuk mencapai tujuan dari organisasi. c). Keinginan besar karyawan untuk loyal terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan loyal terhadap organisasi, karena karyawan memiliki ketertarikan dan keinginan untuk tinggal pada organisasi (Mowday et al., 1979) yang berjumlah 14 aitem dengan indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,900.

Skala *work life balance* disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh (Fisher, 2002) yaitu : a). *Work interference with personal life*, dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. b). *Personal life with interference work*, dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. c). *Work enhancement of personal life*, dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya. d). *Personal life enhancement of work*, dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan pribadinya. yang berjumlah 17 aitem dengan indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,976.

Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan sampel dilakukan selama kurang lebih 1 bulan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan

menyebarkan skala dalam bentuk hard copy yang dibagikan secara langsung kepada 98 pegawai yang termasuk dalam generasi milenial saat mereka sedang bekerja di kantor. Selain itu, peneliti juga menggunakan teknik wawancara dengan beberapa pegawai untuk mendapatkan gambaran tentang pegawai yang memiliki work-life balance yang tinggi.

Teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dua variabel dengan menggunakan program SPSS 25 for Mac.OS. Analisis yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji heterodastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai milenial Kementerian Koordinator Pemberdayaan Manusia dan Kebudayaan, dengan data yang dikumpulkan dari 98 responden. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik sebelum melakukan analisis regresi sederhana, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada data hasil skala work-life balance dan komitmen organisasi adalah 0,200, yang lebih besar dari $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua data hasil skala penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji linearitas data menunjukkan bahwa nilai koefisien signifikansi linearitas adalah sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria hasil uji

homogenitas, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $<0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel adalah linear. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa data tersebar dan tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Langkah berikutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier. Koefisien regresi variabel work-life balance terhadap komitmen organisasi sebesar 0,543 dengan arah positif. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi signifikan dengan nilai p sebesar 0,001. Tingkat signifikansi penelitian lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian (Yang & Islam, 2021) serta (Latupapua et al., 2021) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Merujuk pada hasil penelitian menyatakan bahwa work life balance secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa keadaan di mana individu dapat mengatur dan membagi tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya dapat meningkatkan komitmen organisasi. Perasaan work life balance dapat membantu dan mengurangi terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Ardiansyah & Surjanti, 2020)

Sementara itu, koefisien determinasi R Square (R^2) menunjukkan nilai 0,295. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa 29,5 persen dari *work life balance* mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai generasi milenial di Kemenko PMK, sementara 70,5 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji dalam studi ini. Menurut I Kadek (2019), menyatakan bahwa beberapa variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah iklim organisasi, sistem reward, budaya kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan dalam organisasi. Iklim organisasi yang nyaman dapat menumbuhkan keinginan kuat bagi karyawan seperti kompensasi atau gaji yang tercukupi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi (Azhari et al., 2020)

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa terdapat 11 pegawai dengan persentase 67 persen yang masuk dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut, peneliti melakukan wawancara pegawai generasi milenial di Kemenko PMK dan terlihat bahwa pegawai memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi, terutama dalam hal manajemen waktu. Beberapa pegawai milenial yang diwawancarai menyatakan bahwa kemampuan untuk membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan membuat aktivitas kerja menjadi lebih menyenangkan dan teratur. Pengaturan waktu yang sudah dilakukan oleh peneliti (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) menunjukkan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja di lingkungan kerja salah satunya didukung oleh penerapan *work life balance* yang semakin

baik tiap harinya. Hal tersebut berlaku pada karyawan PT. Pertani (Persero) dimana ketika karyawan diberikan fleksibilitas waktu ketika bekerja dapat mengurangi tingkat stress pada karyawan dan mengurangi konflik yang dapat terjadi di dalam maupun di luar kantor.

Selain itu aspek yang berpengaruh dalam *work life balance* yaitu, komunikasi antara atasan dan bawahan di Kemenko PMK terjalin dengan baik. Pimpinan setiap unit di Kemenko PMK sering meninjau pekerjaan pegawainya. Perilaku pimpinan yang mengedepankan komunikasi sejalan dengan penelitian (Nugraha, 2019) dan teori Leader Member Exchange (LMX) bahwa komunikasi yang dijalin antara pimpinan dan bawahan dibutuhkan oleh perusahaan untuk menjaga kelancaran produktifitas.

Keterlibatan organisasi menjadi sangat penting untuk mewujudkan suasana kerja yang seimbang, *work life balance* yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika individu mampu mengatur tanggung jawab pekerjaannya dan membaginya dengan kehidupan keluarga serta tanggung jawab lainnya, maka ia dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Work life balance mengurangi dan membantu konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Work life balance* terjadi ketika suatu lingkungan memungkinkan individu untuk mengatur waktu dan energinya sekaligus menyeimbangkan pekerjaan, kebutuhan pribadi, dan kehidupan keluarga.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dilaksanakan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. Artinya kemampuan pegawai dalam membagi waktu akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan dan menggunakan variabel lain seperti iklim organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dalam organisasi, karena dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan dapat menjelaskan sebesar 29.5 persen sedangkan 70.5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhawary, S., Al-mzary, M., Mohammad, A., Shamaileh, N., Mohammad, A., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Al-hawajreh, K., & Mohammad, A. (2023). *The Impact of Work-Life Balance on Organizational Commitment* (pp. 1199–1212). https://doi.org/10.1007/978-3-031-12382-5_65
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Azhari, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2020). Pengaruh Komitmen Keorganisasian Dan Kinerja Terhadap Iklim Organisasi Dan Implikasinya Pada Capacity Building Biro Sarana Prasarana Polda Sumatera Selatan. *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 31–46. <https://doi.org/10.36908/esh.v5i2.123>
- Buzza, J. S. (2017). Are You Living to Work or Working to Live? What Millennials Want in the Workplace. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 5(2). <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v5n2a3>
- Devika Bhowmik, & Anjali Sahai. (2018). Optimism Promotes Organizational Commitment. *International Journal of Indian Psychology*, 6(3). <https://doi.org/10.25215/0603.044>
- Elpariani, N. P. L. A. R., Riana, I. G., & Surya, I. B. K. (2020). Coherency Work-life Balance, Compensation, Job Satisfaction and Organizational Commitments Millennial Generations. *Global Journal of Social Sciences Studies*, 6(2 SE-Articles), 139–147. <https://doi.org/10.20448/807.6.2.139.147>
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. (Vol. 63, Issues 1-B, p. 575). ProQuest Information & Learning.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8, 88–94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Gunawan, G., Sofiyah, F. R., . Y., Devika Bhowmik, Anjali Sahai, Buzza, J., Hamdani, N., Kurnaeli, K., Wufron, W., Ridwan, R., Alhawary, S., Al-mzary, M., Mohammad, A. A. A., Shamaileh, N., Mohammad, A. A. A., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Al-hawajreh, K., Mohammad, A. A. A., ... Nugraha, D. (2022). The Impact of Work-Life Balance on Organizational Commitment. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 7(2), 181–188. <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i1.150>
- Hamdani, N., Kurnaeli, K., Wufron, W., & Ridwan, R. (2022). Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4, 181–188. <https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.422>
- Hermawati, R., Moeins, A., & Suhardi, E. (2023). Organizational Citizenship Behavior and the Impact of Organizational Commitment and Work-Life Balance With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Journal of Entrepreneurship*, 2(January), 54–68. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i1.248>
- latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

- Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1 SE-Articles).
<https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi di PT Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2).
- Rahmat, M. A., Anwar, H., & Mas Bakar, R. (2021). Adaptasi Skala Komitmen Organisasi Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 1(1), 50–63.
<http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/28236>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
<https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Surya, I., & i Gede, R. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Work Life Balance dengan Komitmen Organisasional Generasi Milenial Pada Hotel Non-Bintang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 9, 1–6.
<https://doi.org/10.29303/jseh.v9i1.150>
- Widya putri. (2019). *Pengaruh Kemampaun Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan*. 2(2).
- Yang, Y., & Islam, D. M. T. (2021). Work-life Balance and Organizational Commitment: a Study of Field Level Administration in Bangladesh. *International Journal of Public Administration*, 44(14), 1286–1296.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1755684>