

Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Produksi di PT.X.

Relationship Between Work-life Balance with Organizational Commitment to Production Employees at PT.X.

Laura Novinta Prasojo

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: laura.19007@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X. Keberhasilan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari hasil kerja seluruh komponen Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya, maka sangat penting bagi karyawan untuk memiliki komitmen organisasi pada perusahaannya. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi yang berjumlah 70 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala ukur psikologis variabel keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p > 0,05$) yang dapat diartikan terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan yaitu sebesar 0,641 ($r = 0,641$) sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif atau searah dalam kategori sedang. Semakin tinggi nilai keseimbangan kehidupan kerja maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan produksi.

Kata kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan, Perusahaan.

Abstract

This study aims to determine the relationship between work-life balance and organizational commitment to production employees at PT.X. Success in a company is inseparable from the work of all components of human resources in it, so it is very important for employees to have organizational commitment to their compan. This research uses quantitative methods. The subjects in this study were production employees, totaling 70 employees. The instrument used in this research is a psychological measurement scale of work-life balance and organizational commitment variables. Data analysis used in this research is pearson product moment. The results of data analysis show a significance level of 0.000 ($p > 0.05$) which means there is a relationship between work-life balance and organizational commitment. The correlation coefficient value obtained is 0.641 ($r = 0.641$) which means that there is a positive or unidirectional relationship in the strong category. The higher the value of work-life balance, the higher the organizational commitment of production employees.

Key word : Work-life Balance, Organizational Commitment, Employees, Enterprises.

Article History

Submitted : 27-06-2023



Final Revised : 04-07-2023**Accepted : 04-07-2023**This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Perusahaan merupakan suatu tempat yang digunakan untuk melakukan kegiatan produksi dan sebagai tempat berkumpulnya seluruh faktor produksi menurut Muhammad (2021). Komponen yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten yang nantinya dapat mendukung perusahaan secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu perusahaan yang dapat bersaing dalam dunia bisnis saat ini adalah PT.X, perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi filter rokok dan mendistribusikannya ke luar negeri. Penting bagi perusahaan manufaktur untuk memiliki karyawan yang berkompeten terutama pada divisi produksi, karena setiap harinya divisi tersebut memproduksi barang. Perusahaan ini memiliki 10 divisi, salah satunya adalah divisi produksi.

Keberhasilan dan tercapainya target-target di perusahaan tidak terlepas dari hasil kerja dari seluruh komponen Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan. Oleh karena itu penting bagi setiap karyawan untuk memiliki komitmen organisasi. Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan memiliki performa kerja yang bagus, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat *turnover* (Luthans, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Rivai dan Pramusito (2005; Tanuwibowo, 2014) bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan, dengan adanya komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan tentunya target-target perusahaan akan mencapai keberhasilan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riady (2003; Melizawati, 2015) bahwa karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan dapat memberikan yang terbaik kepada organisasi atau perusahaan, tingginya tingkat *turnover* dan dapat dengan mudah keluar dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi akan berdampak pada peningkatan performa kerja karyawan, meningkatkan prestasi dan disiplin pada peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi setiap perusahaan memiliki karyawan yang berkomitmen.

Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis karyawan mengenai hubungannya dengan organisasi dan keputusan karyawan tersebut untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Colquitt, LePine, & Wesson (2014) komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh beberapa atau sebagian karyawan untuk tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi di perusahaan atau organisasi tersebut.

Terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997) diantaranya yang pertama adalah *affective commitment* aspek ini berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Selain itu keinginan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan dengan organisasi berdasarkan perasaan keterikatan afektif atau emosional dengan suatu organisasi. Kedua *continuance commitment*, merupakan persepsi karyawan yang ditunjukkan dengan sikap untuk memenuhi sebuah kebutuhan ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan contohnya seperti ingin mendapatkan

kenaikan gaji dan mendapat tambahan tunjangan selama bekerja pada perusahaan tersebut. Terakhir, *normative commitment* yang merupakan perasaan-perasaan karyawan yang ditandai dengan adanya rasa kewajiban untuk mempertahankan pekerjaan dengan organisasi.

Ciri komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan menurut Febriansyah (2021; Andreas, 2003) adalah karyawan menyenangi pekerjaannya, karyawan mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan dan perusahaan, selalu siap untuk menolong karyawan lain, menganggap bahwa rekannya adalah keluarga, selalu bersikap terbuka terhadap orang baru, selalu mencari informasi mengenai kondisi dari perusahaan, berpikir positif mengenai kritikan, dan selalu berusaha untuk mensukseskan organisasinya. Sementara karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah akan sering terlambat dan membuat tingkat absen yang tinggi, tingginya angka *turnover* karyawan, dan tingkat disiplin yang rendah serta prestasi kerja yang menurun.

Studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara kepada HRD dan lima karyawan bagian produksi di PT. X, mayoritas karyawan produksi selalu tolong menolong pada sesama karyawan, datang sebelum jam kerja yang telah dijadwalkan, memiliki antusias yang tinggi dengan hal-hal baru, memiliki semangat kerja yang tinggi dan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi adalah salah satu faktor yang berkorelasi dan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan didalam suatu perusahaan. Individu yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dengan kehidupan pribadinya maka akan memunculkan kepuasan dalam hidup (Asepta & Maruno, 2018). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan inilah yang nantinya akan memunculkan komitmen organisasi terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Studi pendahuluan yang dilakukan dengan observasi dan wawancara dengan lima karyawan produksi diketahui bahwa karyawan produksi ini sudah bekerja diatas dua tahun, selain itu kelima karyawan tersebut juga memiliki semangat kerja yang cukup tinggi yang salah satu alasannya untuk memenuhi kebutuhan entrinsiknya, kemudian karyawan produksi ini juga sering terlibat dalam project diluar pekerjaannya di perusahaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan kepada HRD dan beberapa karyawan produksi diketahui bahwa karyawan produksi ini meskipun memiliki jadwal yang padat ketika bekerja dikarenakan banyaknya jam lembur pada divisi produksi yang membuat mereka lebih banyak menghabiskan waktu di perusahaan daripada di rumah, akan tetapi mereka masih dapat memberikan waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga di hari libur seperti sabtu dan minggu (*Work Interference with Personal Life*), selain itu beberapa karyawan produksi juga telah beberapa kali mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya (*Work Enhancement of Personal Life*). Berdasarkan hal tersebut peneliti memilih variabel keseimbangan kehidupan kerja yang sesuai fenomena di lapangan untuk dihubungkan dengan komitmen organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) antara lain karakter individu, karakter organisasi dan pengalaman kerja. Menurut Saputra dan Sriathi (2018) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu yang pertama personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan, kedua situasional yang mencakup nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi, dan ketiga posisional yang meliputi masa kerja serta tingkat pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keseimbangan kehidupan kerja (Rumangkit & Zuriana, 2019). Peneliti memfokuskan pemilihan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja. Peneliti mendapatkan informasi setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan produksi bahwasannya karyawan bagian produksi ini ternyata sudah

bekerja diatas lima tahun di perusahaan X tersebut. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengambil variabel keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut Fisher et al., (2009) keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh seorang individu yang berguna untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang individu tersebut jalankan. Menurut McDonald dan Bredley (2005) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah perasaan puas akan keterlibatannya di dalam pekerjaan, dimana peran tersebut seimbang dengan peran lain yang ada di luar pekerjaannya. Pendapat lain menurut Hudson (2005) keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan waktu dalam konteks bekerja yakni kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja.

Terdapat empat dimensi keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher et al.,(2009) diantaranya yaitu : a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dilihat dari sejauh mana pekerjaan seorang individu tersebut dapat mengganggu kehidupan pribadinya; b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) hal ini dilihat dari sejauh mana kehidupan pribadi seorang individu dapat mengganggu pekerjaannya; c) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dilihat dari sejauh mana kehidupan pribadi seorang individu dapat meningkatkan performa individu dalam pekerjaannya; d) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dilihat dari sejauh mana pekerjaan individu tersebut dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu itu sendiri.

Adapun penelitian terdahulu yakni penelitian Pradita dan Izzati (2019) memaparkan tentang “*Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Teknik PT. X di Surabaya*” diketahui bahwa budaya organisasi memberikan suatu pengaruh yang positif pada komitmen organisasi, semakin tinggi karyawan memaknai budaya organisasi maka semakin tinggi juga komitmen organisasinya. Febriansyah dan Puspitadewi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.X*” yang diketahui terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, hubungan ini cukup signifikan dan linear yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasinya. Hutagalung, et al (2020) yang berjudul “*The Role of Work Life Balance for Organizational Commitment*” yang diketahui bahwa work life balance memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, variabel bebas yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sementara variabel bebas yang digunakan peneliti adalah keseimbangan kehidupan kerja, hal ini dikarenakan masih sedikit penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan diatas peneliti tertarik mengkaji secara lebih mendalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X.

Metode

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang data-data penelitiannya yang berupa angka, yang kemudian data-data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik dengan tujuan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik pada populasi menurut (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu dengan kriteria tertentu untuk menentukan sampel yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan subjek karyawan produksi di PT.X dengan kriteria masa kerja diatas lima tahun dan berdomisili di Sidoarjo-Surabaya.

Pengumpulan data

Peneliti mengumpulkan data dengan tujuan supaya mendapatkan data yang valid dan juga data yang reliabel. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan skala psikologis. Skala psikologis berisi mengenai pernyataan yang dikembangkan oleh peneliti dengan acuan aspek dan dimensi yang akan digunakan (Jannah,2018). Penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang terdiri dari pernyataan *favourable* dan *unfavorable* serta memiliki lima pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala keseimbangan kehidupan kerja (WLB) berdasarkan dimensi dari teori Fisher et al., (2009) dan skala komitmen organisasi berdasarkan aspek dari teori Meyer dan Allen (1997).

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang variabel yang dirumuskan berlatar belakang karakteristik variabel yang dimati (Azwar,2015). Pada penelitian ini definisi operasionalnya mengacu pada variabel bebas dan terikat yakni, variabel keseimbangan kehidupan kerja yang merupakan cara individu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan kehidupan pada karyawan produksi dapat diukur dengan dimensi keseimbangan kehidupan kerja menurut teori Fisher et al., (2009) yakni *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *personal life enhancement of work* (PLEW), *work enhancement of personal life* (WEPL). Selanjutnya ada variabel komitmen organisasi yang merupakan keadaan individu yang memihak organisasinya dan memiliki keinginan selalu bersama serta mempertahankan keanggotaannya pada suatu organisasi. Komitmen organisasi ini dapat diukur dengan aspek komitmen organisasi berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 23.00 for windows. Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada skala penelitian menggunakan 30 subjek telah diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas. Validitas instrumen ini adalah alat untuk menguji

sebesar apa besar keakuratan dari pengukurannya. Instrumen bisa dikatakan valid jika setiap butir item yang dibuat mencapai nilai koefisien lebih besar dari 0,30 (Azwar, 2015). Pada skala komitmen organisasi ini terdapat 28 aitem pernyataan yang kemudian diujikan kepada 30 responden. Aitem yang dinyatakan valid ditunjukkan dari skor *corrected item-total correlation* yang sama atau lebih besar dari 0.30, sedangkan aitem yang menunjukkan hasil dibawah 0,30 dianggap tidak memiliki daya beda dan tidak digunakan dalam penelitian menurut Azwar (2015). 20 aitem pernyataan yang valid memiliki nilai *corrected item total* sebesar 0,331- 0,713. Selanjutnya pada variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki aitem yang berjumlah 32, setelah diuji coba dan uji validitas hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 28 aitem yang valid dan 4 aitem dinyatakan tidak valid. Adapun 28 aitem pernyataan yang valid memiliki *corrected item total correlation* sebesar 0,334-0,792.

Reliabilitas adalah seberapa jauh hasil pengukuran dari instrumen bisa dipercaya (Azwar, 2013). Uji reliabilitas yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan SPSS 23.0 for windows.. Koefisien yang ada di reliabilitas antara 0 hingga 1.00. Reliabilitas ini bisa semakin tinggi bila nilai angka yang diperoleh mendekati 1.00. Sebaliknya, nilai reliabilitas bisa semakin rendah jika nilai angka yang didapat mendekati angka 0 (Azwar, 2015). Berdasarkan uji coba yang telah dilakukan pada 30 subjek diperoleh nilai *Alpha Cronbach* variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,927 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,891. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut reliabel karena nilai koefisien menunjukkan kategori reliabel dan sangat reliabel.

Analisis data

Analisa data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi, yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji Normalitas, dilakukan dengan tujuan melihat hasil dari penelitian apakah berdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan formula *Kolmogorov-Smirnov* pada program SPSS 23.0 for windows, data yang dapat dikatakan normal jika nilainya mencapai $>0,05$. Uji Linearitas juga dilakukan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak, uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 for windows, data yang dapat dikatakan linier merupakan data yang nilainya mencapai $>0,05$. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu dengan cara melihat nilai dari *linearity* dan *deviation from linearity* pada tabel uji linearitas. Data dikatakan linier jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada *deviation from linearity* sedangkan data dapat dikatakan linier jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 pada tabel *linearity*.

Selain itu juga menggunakan uji hipotesis dengan formula korelasi *pearson product moment*. Uji hipotesis yang menggunakan korelasi *product moment* ini bertujuan untuk menganalisa ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dimana uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows.

Hasil

Pada analisis *korelasi product moment* ini dapat berjalan apabila data penelitian telah memenuhi asumsi yakni data tersebut tergolong kategori normal dan juga linier. Oleh karena itu sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji normalitas dan juga uji linieritas. Data yang telah didapat nantinya akan diuji menggunakan *descriptive statistics*. Berikut merupakan suatu hasil dari uji *descriptive statistics*:

Tabel 1. Descriptive statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Keseimbangan Kehidupan kerja	70	90	119	107,77	8,750
Komitmen Organisasi	70	82	100	94,91	6,233
Valid N (listwise)	70				

Pada Tabel 1. Menunjukkan hasil dari uji descriptive statistics dimana rata-rata dari variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 107,77 sedangkan pada variabel komitmen organisasi rata-ratanya sebesar 94,91. Pada tabel diatas juga dapat diketahui nilai tertinggi dari variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 119 dan untuk variabel komitmen organisasi sebesar 100. Nilai terendah yang nampak pada variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah sebesar 90, sedangkan nilai terendah yang diperoleh dari variabel komitmen organisasi sebesar 82. Nilai standart deviasi pada variabel keseimbangan kehidupan kerja ini sebesar 8,750 yang artinya melebihi 1 SD (1SD=6) sedangkan pada variabel komitmen organisasi memperoleh nilai sebesar 6,233 yang artinya lebih dari 1 SD (1SD=6).

Variabel keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi diperoleh hasil bahwa nilai standart deviasi mencapai sebesar 1 SD yang menunjukkan sebaran data bersifat heterogen. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor demografis seperti usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian dan juga oleh status pernikahan.

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hasil dari penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows, dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilainya mencapai $>0,05$.

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai Sig.	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Berikut merupakan hasil yang telah diperoleh dari uji normalitas yang menggunakan formula uji kolmogorov-smirnov terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (p)	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,077	Distribusi Data Normal
Komitmen Organisasi	0,077	Distribusi Data Normal

Tabel 4.3. diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi yaitu sebesar 0,077. Berdasarkan dari hasil nilai signifikansi kedua variabel maka artinya data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang linier antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel komitmen organisasi. Adapun penggolongan data yang dikatakan linier apabila nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Apabila kedua variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka kedua variabel dikatakan linier, namun apabila kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka kedua variabel tersebut tidak bersifat linier, menurut Sugiyono (2017). Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 23.0 for windows*.

Tabel 4. Kategorisasi Uji Linieritas

Nilai Sig.	Karakteristik
Sig $> 0,05$	Distribusi data Tidak Linier
Sig $< 0,05$	Distribusi Data Linier

**Tabel 5
Hasil Linieritas Data**

			Sig.(p)	Ket
Komitmen organisasi	Betwen Groups	(Combined)	0,001	
Keseimbangan Kehidupan Kerja		Linearity	0,000	Linier
		Deviation from Linearity	0,525	

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi linieritas yang terdapat pada variabel komitmen organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan dari hasil uji linieritas tersebut maka dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi ini kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang artinya kedua variabel tersebut dikatakan linier.

2. Uji Hipotesis

Dalam suatu penelitian dilakukan uji hipotesis yang bermaksud untuk mengetahui dan membuktikan mengenai hipotesa yang terdapat dalam penelitian. Pada penelitian ini uji hipotesis juga dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*. Adapun yang akan diuji dalam penelitian ini adalah "terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X". Berikut ini merupakan kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2018).

Tabel 6.
Kriteria Koefisien Korelasi

Interprestasi koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2017) hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan apabila memiliki nilai p lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaliknya hubungan antar variabel dapat dikatakan tidak signifikan jika memiliki nilai p yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi "terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X. hasil yang peneliti peroleh dari melakukan uji korelasi menggunakan formula korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 23.00 for windows mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

	Pearson	X	Y
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Correlation	1	0,641
	Sig. (2- tailed)		0,000
	N	70	70
	Pearson	X	Y
Komitmen Organisasi	Correlation	0,641	1
	Sig. (2- tailed)	0,000	
	N	70	70

Berdasarkan tabel 7 yang merupakan gambaran hasil analisis korelasi *product moment* diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi adalah 0,000 ($p < 0,05$). Angka yang menunjukkan bahwa signifikan tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis yang terdapat pada penelitian ini yang berbunyi "terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X" diterima.

Hasil analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan koefisien korelasi antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan variabel komitmen organisasi ialah sebesar 0,641 ($r = 0,641$). Nilai korelasi tersebut memiliki arti bahwa hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi adalah searah atau berbanding lurus. Hubungan searah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan di PT.X, begitu juga sebaliknya apabila keseimbangan kehidupan kerja semakin rendah maka akan semakin rendah juga komitmen organisasi karyawan produksi di PT.X.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X. hipotesis dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X yang diuji menggunakan formula korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *SPSS 23.0 for windows*. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan produksi di PT.X yang menggunakan uji korelasi product moment diperoleh hasil nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan, dikarenakan $\text{sig} < 0,05$ oleh karena itu hipotesis terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X dapat diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan *pearson product moment* kedua variabel memiliki nilai koefisien (r) sebesar 0,641. Hasil analisis korelasi tersebut memiliki arti yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi memiliki korelasi yang kuat. Hal tersebut didasari oleh nilai (r) yang diperoleh yaitu 0,641 memiliki tanda positif sehingga dapat diartikan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi yaitu searah atau berbanding lurus, jadi apabila keseimbangan kehidupan kerja karyawan produksi ini tinggi secara otomatis komitmen organisasi karyawan produksi juga akan tinggi.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan formula *pearson product moment* pada kedua variabel yang diteliti menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,641 ($r=0,641$). Hasil ini menurut kategorisasi dari tingkat korelasi berada pada kategori kuat. Maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan produksi di PT.X tergolong kuat. Nilai koefisien korelasi (r) pada hasil uji hipotesis penelitian dimana selain menunjukkan tingkat hubungan juga menunjukkan adanya tanda positif (+) atau negatif (-). Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang searah, sedangkan tanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan tanda positif yang artinya terdapat hubungan yang searah antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Hubungan yang searah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi pada karyawan produksi, sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja maka komitmen organisasi pada karyawan produksi akan menurun.

Hasil uji hipotesis pada penelitian menunjukkan arah hubungan yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi akan meningkat ketika karyawan produksi dapat menyeimbangkan antara urusan pribadinya dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan apabila karyawan produksi merasa dapat menyeimbangkan antara urusan pribadinya dengan pekerjaannya mereka akan memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, menyelesaikan target-target dengan baik yang nantinya akan membuat perusahaan semakin maju dan berkembang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggreni dan Budiani (2021) yang menyatakan bahwa ketika karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya maka karyawan pada perusahaan tersebut juga akan memiliki komitmen organisasi.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan uraian mengenai definisi komitmen organisasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana individu memilih untuk tetap bersama organisasinya dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai ketentuan yang telah ada. Anggota yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen (Meyer & Allen, 1997).

Ciri dari komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan adalah karyawan menyenangi pekerjaannya, karyawan mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan dan perusahaan, selalu siap untuk menolong karyawan lain, menganggap bahwa rekannya adalah keluarga, selalu bersikap terbuka terhadap orang baru, selalu mencari informasi mengenai kondisi dari perusahaan, berpikir positif mengenai kritikan (Febriansyah 2021). Sama halnya dengan perilaku yang ditemukan oleh peneliti di lapangan bahwa karyawan produksi memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan keberangkatan karyawan yang lebih awal, dapat menyelesaikan target dengan baik dan cepat, menghargai sesama karyawan, memiliki kepedulian yang tinggi antar sesama, terbuka dengan saran dan kritikan yang membangun. Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu *affective commitment* yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. *Continuance commitment* yang berkaitan pada kesadaran individu terkait biaya yang akan dikeluarkan jika meninggalkan organisasi. *Normative commitment* yang berkaitan dengan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaannya dan tetap tinggal pada organisasi.

Aspek *affective commitment* ditampakkan oleh karyawan produksi adalah antar karyawan produksi memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi yang digambarkan melalui tindakan saling tolong menolong ketika mesin produksi bermasalah, karyawan produksi juga senang ketika diikutsertakan dalam proyek untuk membuat trobosan baru. *Continuance commitment* ditampakkan dengan kesetiaan karyawan produksi pada perusahaan yang di karenakan ingin terus dapat memenuhi kebutuhan entrinsiknya. *Normative commitment* ditampakkan oleh karyawan produksi dengan mayoritas karyawan memiliki masa kerja diatas lima tahun. Munculnya komitmen organisasi pada karyawan tentunya disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) yakni karakter individu, karakter organisasi dan pengalaman kerja. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keseimbangan kehidupan kerja (Rumangkit & Zuriana, 2019). Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradhan et al., (2016) yang memperoleh hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan suatu upaya seseorang untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang sedang dijalannya menurut Fisher et al., (2009). Menurut Hudson (2005) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kesepadan antara waktu dipekerjaan yang artinya individu tersebut dapat membagi waktunya untuk pekerjaan dan kepentingan pribadinya dengan baik. Sesuai dengan beberapa definisi keseimbangan kehidupan kerja diatas maka dapat diartikan bahwa keseimbangan kehidupan

kerja adalah suatu cara individu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Menurut Fisher et al., (2009) keseimbangan kehidupan kerja sendiri memiliki empat dimensi diantaranya yakni *work interference with personal* (WIPL) berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan kesulitan dalam manajemen waktu dengan kehidupan yang dimiliki. *Personal life interference with work* (PLIW) berkaitan dengan ketika memiliki permasalahan dapat mengganggu dan mempengaruhi kinerja dalam bekerja. *Personal life enhancement of work* (PLEW) berkorelasi dengan kondisi kehidupan pribadi, apabila kehidupan pribadinya menyenangkan akan berdampak pada suasana hati ketika bekerja. Terakhir, *work enhancement of personal life* (WEPL) mengimplementasikan keterampilan dalam kehidupan dan mendukung produktivitas dari kehidupan sehari-hari. Peneliti menemukan sikap karyawan yang menunjukkan adanya keseimbangan kehidupan kerja yaitu meskipun karyawan produksi memiliki beban kerja yang cukup tinggi yang artinya membutuhkan banyak waktu untuk pekerjaannya mereka tetap dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, salah satu contohnya dengan tetap dapat bekerja secara optimal dalam kurun waktu 8-11 jam dan tetap dapat menyisihkan waktu untuk keperluan pribadi.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Anggreni & Budiani (2021) yang berjudul "Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek" yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang searah dan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pradhan et al., (2016) dimana penelitiannya berjudul "*Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment*" dalam penelitiannya tersebut diperoleh hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Indrawati (2019) yang berjudul "*Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal*". Diperoleh hasil adanya hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi yang signifikan dan karyawan perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang sedang dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Saputra dan Sriathi (2018) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu yang pertama personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan, kedua situasional yang mencakup nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi, dan ketiga posisional yang meliputi masa kerja serta tingkat pekerjaan. Penelitian ini hanya berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja sehingga faktor lain yang belum diteliti adalah faktor personal, situasional dan posisional.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel komitmen organisasi adalah signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa pada hipotesis penelitian ini yang berbunyi terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X dapat diterima.

Nilai koefisien korelasi (r) yang terdapat pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sebesar 0,641 yang berarti hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel

komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif atau searah. Semakin tinggi nilai dari keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi juga nilai dari komitmen organisasi pada karyawan produksi. Sebaliknya, apabila semakin rendah nilai keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan produksi maka komitmen organisasi karyawan produksi juga secara otomatis ikut menurun.

Saran

Bagi perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat komitmen organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan produksi. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi di bagian produksi. Perusahaan juga diharapkan dapat lebih memperhatikan lagi mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja karyawan dengan cara tetap memberikan waktu yang cukup untuk melakukan urusan pribadinya dan tidak memberikan pekerjaan yang berlebih supaya kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan produksi tetap dapat seimbang.

Bagi peneliti selanjutnya Hasil dari penelitian yang dilakukan ini hanya mengungkap mengenai keseimbangan kehidupan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lainnya untuk dijadikan variabel dalam penelitian, penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan manufaktur. Untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan objek yang berbeda untuk memperluas sampel penelitian, seperti perusahaan pada sektor jasa dan juga sektor sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Abdul, K. M. S. H. (2021). Hukum perusahaan indonesia. PT Citra Aditya Bakti.
- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada guru Sma negeri 12 Surabaya di masa pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 105-114.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40938>
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi pada pegawai bank rakyat indonesia (BRI) cabang Trenggalek. 8(8), 130-144.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41685>
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis pengaruh work-life balanced dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel. Tbk branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85,
<https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/64/47>
- Azadi, A., Farsani, S. B., Farsani, M. E., & Aroufzad, S. (2013). Relationship between organizational culture and organizational commitment among woman physical education teachers. *European Journal of Experimental Biology*, 3(1), 531-535.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Badu, P., Djou, S. R., & Rahman, R. (2021). Analisis Pengelolaan Eksposur Translasi pada Perusahaan Multinasional (Yamaha Motor Company). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 479-493.
<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/41>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*, Second Edition. New York: McGraw-Hill.
https://www.academia.edu/31695709/Organizational_behavoir
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. 8(9).
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/43286>
- 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, 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267-277.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Hudson. (2005). *The case for work-life balance*. Australia: Hudson Highland Group, Inc.
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work-life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693-3700.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Jannah, M. (2018). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Unesa University Press
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* 9th Edition. New York: McGraw-Hill
- McDonald and Bradley. (2005). The case for work-life balanced; closing the gap between policy and practice. In Hudson Highland Group, Inc.
- Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publication, Inc.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982) *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara work-life balanced dan komitmen organisasi pada pegawai perempuan.
- Pradita, B. N., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 6(4).
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*. 17(35). 155-295.
<http://doi.org/10.1177/0972150916631071>

- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian circular loom di PT X Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45-55. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38442>
- Rini, K. G. G. P., & Indrawati, K. R. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 153-164.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition*. Pearson Education Limited, 747.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628-4656.
- Tanuwiwono, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *Jurnal Trinomika*, 13(2), 136-144.
- Tito, A. M. P., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru Smp Negeri 1 Waru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1).