

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen *Hybrid Working*

Alifia Nissa Choeriyah, Ayu Tuty Utami*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 11/2/2023

Revised : 1/6/2023

Published : 16/7/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3

No. : 1

Halaman : 9-16

Terbitan : Juli 2023

ABSTRAK

Dalam menghadapi perubahan organisasi yang terus berkembang, organisasi membutuhkan SDM yang memiliki komitmen organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *work life balance*. Ketika organisasi dapat memberi dukungan untuk mencapai *work life balance*, karyawan akan lebih berkontribusi pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh *work life balance* terhadap tiga komponen komitmen organisasi pada dosen *hybrid working*. Penelitian ini menggunakan analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih adalah dosen Universitas Islam Bandung yang berjumlah 526 orang. Alat ukur *work life balance* mengacu pada skala yang dikemukakan oleh [1] dan diadaptasi oleh [2] dan komitmen organisasi mengacu pada oleh [3] yang diadaptasi oleh [4]. Teknik pengambilan sampel yaitu Simple Random Sampling dan diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 84 dosen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu SEM-PLS dengan menggunakan software SmartPLS. Hasilnya menunjukkan sebanyak 70% dosen memiliki *work life balance* yang tinggi dan profil komitmen terbanyak yaitu *affective, continuance, dan normative commitment* yang tinggi sebanyak 66%, serta *work life balance* secara signifikan dapat mempengaruhi *affective commitment* sebesar 63.9%, *continuance commitment* sebesar 56.9%, dan *normative commitment* sebesar 39.9%.

Kata Kunci : Work Life Balance; Komitmen Organisasi; Dosen.

ABSTRACT

In the face of organizational change that continues to grow, organizations need human resources who have organizational commitment. One of the factors that can affect organizational commitment is *work life balance*. When the organization can provide support to achieve *work-life balance*, employees will contribute more to the organization. This study aims to describe the effect of *work life balance* on the three components of organizational commitment on *hybrid working* lecturers. This study uses causality analysis using a quantitative approach. The population selected is the lecturers of the Islamic University of Bandung, amounting to 526 people. The measuring tool for *work life balance* refers to the scale proposed by [1] and adapted by [2] and organizational commitment referred to by [3] which was adapted by [4]. The sampling technique is Simple Random Sampling and the number of research samples obtained is 84 lecturers. The data collection technique used is a questionnaire. The analysis technique used is SEM-PLS using SmartPLS software. The results show that 70% of lecturers have a high *work life balance* and the most commitment profiles, namely *affective, continuance, and high normative commitment* as much as 66%, and *work life balance* can significantly affect *affective commitment* by 63.9%, *continuance commitment* by 56.9%, and *normative commitment* of 39.9%.

Keywords : Work Life Balance; Commitment Organization; Lecturer.

© 2023 Jurnal Riset Psikologi Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan performa yang baik dan memiliki komitmen terhadap organisasi untuk dapat menghadapi perubahan organisasi yang terus berkembang seiring waktu [5]. Agar karyawan mencapai komitmen organisasi yang tinggi, organisasi harus membantu karyawannya untuk menghargai keterlibatan mereka dalam organisasi, sehingga memiliki keinginan untuk bertanggung jawab dalam membantu kesuksesan organisasinya [6], [7].

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang (a) mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan (b) memiliki keterlibatan dalam keputusan untuk dapat berada dalam organisasi [8]. [8] mengukur komitmen organisasi dengan tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* mengacu pada keterikatan emosional individu dalam keterlibatannya dengan organisasi. Dan *continuance commitment* mengacu pada kebutuhan ekonomi atau biaya yang dirasakan ketika meninggalkan organisasi. Serta *normative commitment* mengacu pada kewajiban moral yang dimiliki individu [3].

Beberapa variabel yang berkaitan dengan komitmen organisasi, diantaranya yaitu kepuasan kerja, *absenteeism*, *organizational citizenship behavior*, kinerja, *turnover* dan *work life balance* [9], [10]. [11] mengatakan bahwa karyawan harus mencapai *work life balance* dengan fleksibilitas kerja agar komitmen dalam perusahaan dapat diciptakan.

Work life balance merupakan upaya yang dilakukan individu dalam menyeimbangkan peran antara bekerja dan aktivitas di luar pekerjaan [12]. Terdapat empat dimensi pada *work life balance* menurut [1], yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan kinerja individu dalam dunia kerja, dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Dilansir dari *media release Colliers Indonesia, Head of Facilities Management Colliers Indonesia*, Christina Ng menyebutkan bahwa dengan adanya penerapan *hybrid working* memunculkan sejumlah manfaat, seperti *work life balance*, *engagement* karyawan serta menimbulkan kenyamanan bagi karyawan yang ingin fokus menyelesaikan tugas atau menjaga kesehatan mental dengan keluar dari zona nyaman dan kembali berinteraksi dengan orang lain [13]. *Hybrid working* merupakan penggabungan dari sistem bekerja di kantor dengan bekerja dari rumah [14]. Dengan *hybrid working* memungkinkan karyawan tidak sepenuhnya melakukan WFH. Dalam sepekan karyawan pergi ke kantor dua hingga tiga kali dan sisanya dengan WFH [13].

Dalam bidang pendidikan pun saat ini menerapkan sistem *hybrid learning*, dimana para dosen perguruan tinggi melaksanakan sistem *hybrid working*. Sebagaimana yang terdapat dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Bekerja sebagai dosen terbilang memiliki waktu yang leluasa jika dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya. Namun, ketika diluar jam kerja, bekerja sebagai dosen juga akan menyita waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas di rumah, seperti menyiapkan materi untuk bahan mengajar, memeriksa hasil tugas ataupun ujian mahasiswa. Terutama untuk dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS), karena jam kerja swasta disesuaikan dengan jam perkuliahan yang disediakan pihak kampus, sehingga ada kalanya dosen mengajar kelas malam dan bisa juga mengajar di akhir pekan [15]. Setiap dosen pun memiliki kewajiban untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang terdiri dari pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat dengan beban kerja paling sedikit sepadan 12 SKS dan paling banyak 16 SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Hal ini dilengkapi dengan kegiatan penunjang seperti keikutsertaan dosen dalam berbagai kegiatan akademik maupun non akademik [16].

Sistem *hybrid working* membuat dosen dapat mengajar secara *offline* dan *online* dengan menggunakan teknologi pendukung. Oleh karena itu, dosen dituntut untuk lebih kreatif dalam pembelajaran, dapat membuat materi dengan konten yang menarik, serta memahami teknologi komunikasi yang mendukung untuk pembelajaran [14]. Tuntutan lain sebagai seorang dosen yaitu kesiapan secara fisik dan psikis. Secara fisik, dosen diwajibkan untuk tahan ketika menyampaikan materi, seperti dengan keadaan berdiri ketika *offline* dan menatap layar komputer ketika *online* dalam beberapa jam. Secara psikis, pihak perguruan tinggi juga selalu menetapkan deadline kepada dosen mengenai materi, nilai, dan pengumpulan penelitian yang dilakukan mahasiswa. Selain itu, dosen harus menghadapi beragam karakteristik yang dimiliki oleh mahasiswa ketika mengajar. Dan dengan adanya penerapan sistem yang baru yaitu *hybrid working*, menyebabkan pekerjaan sebagai dosen membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk digunakan dalam mengajar [17]. Selain memiliki peran dalam pekerjaannya di perguruan tinggi, dosen pun memiliki kehidupan lain di luar pekerjaannya, seperti berkumpul bersama keluarga, bertemu teman, dan melakukan hobi. Ketika dosen merasa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi dan pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan mereka, maka dosen akan cenderung lebih berkomitmen pada organisasi [18]. Hal ini akan berdampak pada alasan dosen untuk bertahan pada organisasi.

Salah satu PTS yang menerapkan *hybrid working* yaitu Universitas Islam Bandung atau Unisba. Unisba merupakan salah satu perguruan tinggi dengan akreditasi A di Kota Bandung. Berdasarkan rekapitulasi dosen Unisba pada laman rekapitulasi.unisba.ac.id, tercatat bahwa dosen di Unisba per Juli 2022 berjumlah 526 orang. Menurut bagian Komunikasi dan Humas Unisba, Unisba mulai melaksanakan pembelajaran tatap muka terbatas (PMTM) pada 31 Januari 2022 yang didasarkan pada Surat Edaran Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 4 Tahun 2021. Dalam 10 terakhir ini, berdasarkan data yang didapatkan dari Bagian Pengembangan SDM dan Administrasi Umum Unisba bahwa hanya 3,4% tingkat turnover dosen di Unisba [19]. Selain itu, diketahui pula bahwa dosen Unisba memiliki gambaran komitmen yang beragam. Beberapa dosen meyakini bahwa akan terus berada di Unisba untuk membantu mencapai tujuan Unisba. Ada juga yang meyakini bahwa jika meninggalkan Unisba akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan sekarang. Dan meyakini bahwa terdapat perasaan untuk memberi balasan kepada Unisba atas apa yang telah diterima sehingga memutuskan untuk tetap bertahan [20].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui gambaran *work life balance* pada dosen *hybrid working*. (2) Untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada dosen *hybrid working*. (3) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *affective commitment* pada dosen *hybrid working*. (4) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *continuance commitment* pada dosen *hybrid working*. (5) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *normative commitment* pada dosen *hybrid working*.

B. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Islam Bandung yang berjumlah 526 orang dosen.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 84 siswa. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner menggunakan google formulir. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis PLS-SEM dengan menggunakan software SmartPLS.

Alat ukur *work life balance* mengacu pada skala yang dikemukakan oleh Fisher et al. (10) dan sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh [2] yang terdiri dari 17 item pernyataan. Alat ukur komitmen organisasi mengacu pada skala yang dikemukakan oleh [8] yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh [21] yang terdiri dari 24 item pernyataan.

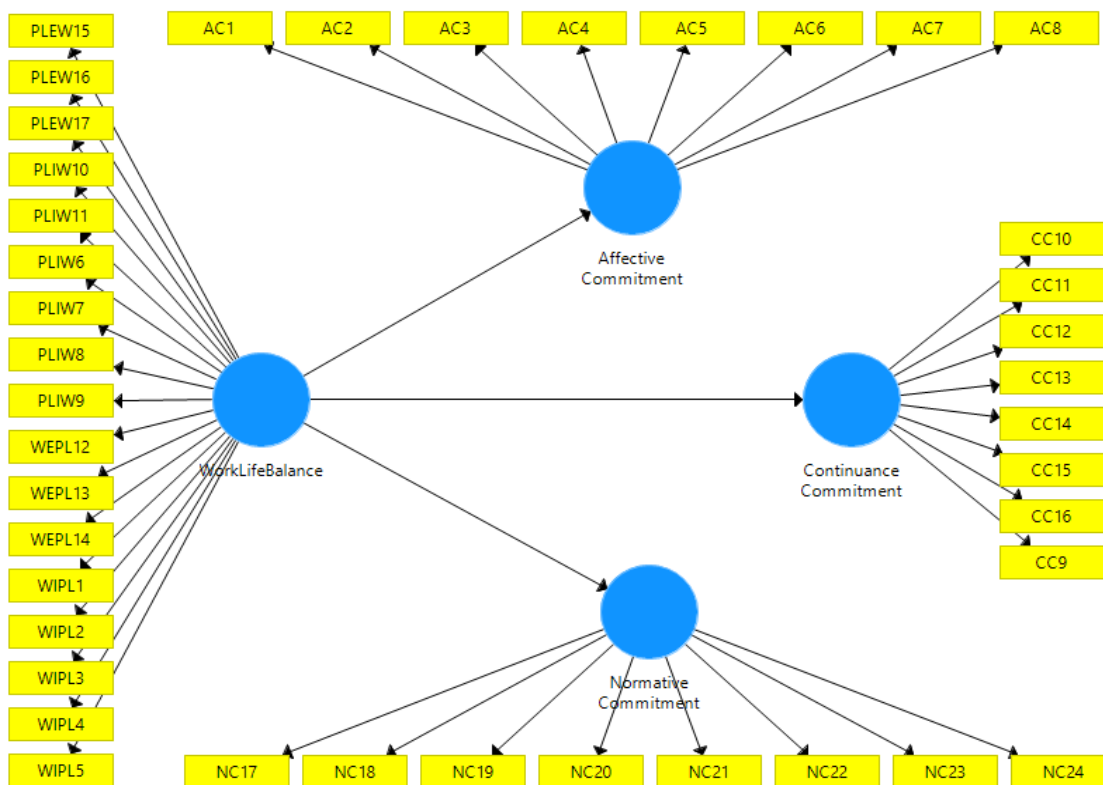
C. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran umum mengenai *work life balance* pada dosen *hybrid working* di Universitas Islam Bandung yaitu sebanyak 70% atau 59 orang dosen memiliki *work life balance* yang tinggi, dan sisanya yaitu 30% atau 25 orang dosen lainnya memiliki *work life balance* yang rendah. Hal ini membuktikan bahwa dosen *hybrid working* dapat dikatakan bahwa tuntutan-tuntutan yang diberikan perguruan tinggi tempat bekerja sekarang dapat diimbangi dengan tuntutan dalam kehidupan pribadinya, seperti keluarga, teman, atau hobinya. Selain itu, para dosen juga merasa jam kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang diberikan perguruan tinggi dapat mendukung dalam kehidupan pribadinya. Dan begitupun sebaliknya, waktu yang dihabiskan bersama keluarga atau untuk diri sendiri dapat membantunya ketika bekerja. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh [1] bahwa ketika *work life balance* memberikan efek positif (seperti peningkatan atau pengaruh positif) dari pekerjaan pada kehidupan pribadi maupun dari kehidupan pribadi pada pekerjaan, hal ini membuat mereka memiliki kepuasan kerja pada organisasi tersebut.

Berdasarkan data demografi responden, didapatkan bahwa pada karakteristik jenis kelamin perempuan sebanyak 70% sedangkan laki-laki sebanyak 69% yang memiliki *work life balance* yang tinggi, sehingga membuktikan bahwa perempuan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini sejalan dengan pernyataan [22] bahwa salah satu faktor penyumbang terjadinya *work life balance* adalah jenis kelamin. Berdasarkan karakteristik usia, responden dengan usia 56-65 memiliki *work life balance* yang tinggi sebanyak 80%. [23] menyatakan bahwa usia yang lebih tua memiliki pengaruh terhadap peningkatan *work life balance*. Hal ini diperkuat dengan temuan [24] bahwa *work life balance* akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Berdasarkan status pernikahan, responden yang belum menikah memiliki *work life balance* sebesar 100%. Hal ini dikarenakan responden yang belum menikah memiliki keterampilan dalam melakukan tugas-tugas yang menantang [25].

Meyer & Allen membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen berbeda. Dan ketiga komponen tersebut terdapat pada setiap individu dengan dominansi yang berbeda. Menurut hasil penelitian, gambaran profil komitmen organisasi terbanyak pada dosen Unisba yaitu profil *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang tinggi sebanyak 55 orang dosen (66%). Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar dosen Unisba bertahan dalam perguruan tinggi bukan hanya karena keterikatannya secara emosional, namun juga mempertimbangkan manfaat dan juga tanggungjawab moral untuk tetap terlibat dalam perguruan tinggi. Hasil di atas tidak sejalan dengan penelitian oleh [26] yang dilakukan sebelum diberlakukannya *hybrid working*, bahwa profil terbanyak yaitu *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* rendah, dan *normative commitment* tinggi.

Hasil dari penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* yang positif dan signifikan terhadap *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* pada dosen *hybrid working*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumangkit dan Zuriana (26) bahwa *work life balance* secara positif mempengaruhi komitmen organisasi karena dapat mengembangkan komitmen tersebut dan mengurangi tingkat *turnover*.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Uji Signifikansi Pengaruh

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work Life Balance → Affective Commitment</i>	.799	.807	12.206	0.000
<i>Work Life Balance → Continuance Commitment</i>	.754	.765	11.823	0.000
<i>Work Life Balance → Normative Commitment</i>	.632	.643	7.488	0.000

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Tabel 2. Uji Signifikansi Pengaruh

	R Square
<i>Work Life Balance → Affective Commitment</i>	.639
<i>Work Life Balance → Continuance Commitment</i>	.569
<i>Work Life Balance → Normative Commitment</i>	.399

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel di atas, hipotesis pertama yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* pada dosen *hybrid working*. Hasil analisis data menggunakan PLS-SEM menunjukkan bahwa hasil koefisien jalur (*original sample*) sebesar .799 dan t-statistik yaitu sebesar 12.206. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena >1.96 dengan p-value <0.05, sehingga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* pada dosen *hybrid working*. Hal ini membuktikan bahwa

dengan meningkatnya *work life balance* dosen, maka akan semakin meningkat pula *affective commitment*. Begitupun jika *work life balance* dosen rendah, maka *affective commitment* pada dosen tersebut akan rendah. Dan hasil *r-square* membuktikan bahwa *affective commitment* dipengaruhi oleh *work life balance* sebesar 63.9%, sedangkan 36.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hipotesis kedua yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *continuance commitment* pada dosen *hybrid working*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hasil koefisien jalur (*original sample*) sebesar .754 dan t-statistik yaitu sebesar 11.823. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena >1.96 dengan p-value <0.05 , sehingga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *continuance commitment* pada dosen *hybrid working*. Hal ini membuktikan bahwa dengan meningkatnya *work life balance* dosen, maka akan semakin meningkat pula *continuance commitment* dan begitupun sebaliknya. Dan hasil *r-square* membuktikan bahwa *continuance commitment* dipengaruhi oleh *work life balance* sebesar 57.6%, sedangkan 42.4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Dan hipotesis ketiga yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *normative commitment* pada dosen *hybrid working*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hasil koefisien jalur (*original sample*) sebesar .632 dan t-statistik yaitu sebesar 7.488. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena >1.96 dengan p-value <0.05 , sehingga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *normative commitment* pada dosen *hybrid working*. Artinya yaitu dengan meningkatnya *work life balance* dosen, maka akan semakin meningkat pula *normative commitment* dan begitupun sebaliknya. Dan hasil *r-square* membuktikan bahwa *normative commitment* dipengaruhi oleh *work life balance* sebesar 39.9%, sedangkan 60.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Dan *work life balance* memberikan pengaruh terbanyak pada *affective commitment*. Hal ini membuktikan bahwa ketika beban kerja dosen yang diberikan oleh perguruan tinggi dapat terpenuhi, lingkungan kerja yang mendukung dan dapat diimbangi dengan waktu untuk bersama keluarga, melakukan hobi atau bertemu teman akan meningkatkan ikatan emosional dosen Unisba. Hal ini bersamaan dengan pertimbangan untung rugi jika meninggalkan Unisba dan kewajiban moral dosen kepada Unisba. Hasil ini sejalan dengan [18] bahwa ketika individu merasa harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi serta terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, akan ada rasa loyalitas dan peningkatan komitmen organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut: (1) Gambaran umum mengenai *work life balance* pada dosen *hybrid working* di Universitas Islam Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 70% atau 59 orang dosen memiliki *work life balance* yang tinggi, dan sisanya yaitu 30% atau 25 orang dosen lainnya memiliki *work life balance* yang rendah. Hal ini berarti bahwa tuntutan yang diberikan oleh Universitas Islam Bandung dapat diimbangi dengan waktu bersama keluarga, bertemu teman, dan tuntutan di luar pekerjaan. (2) Gambaran mengenai komitmen organisasi pada dosen *hybrid working* menunjukkan bahwa kategori profil terbanyak yaitu profil *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi, dan *normative commitment* tinggi sebanyak 55 orang dosen atau 66%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar dosen Unisba bertahan bukan hanya karena keterikatannya secara emosional, namun juga mempertimbangkan manfaat dan juga tanggungjawab moral agar tetap terlibat dalam perguruan tinggi. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *affective commitment* pada dosen Unisba. Hal ini berarti bahwa dukungan Universitas Islam Bandung pada dosen dalam menyeimbangkan peran dalam bekerja dan di luar pekerjaannya berpengaruh terhadap meningkatnya perasaan emosional dosen untuk tetap bertahan di Unisba. (4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *continuance commitment* pada dosen Unisba. Hal ini berarti bahwa dukungan Universitas Islam Bandung pada dosen dalam menyeimbangkan peran dalam bekerja dan di luar pekerjaannya berpengaruh terhadap meningkatnya pertimbangan manfaat yang didapatkan ketika terus berada di Unisba. (5) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *normative commitment* pada dosen Unisba. Hal ini berarti bahwa dukungan Universitas Islam Bandung pada dosen dalam menyeimbangkan peran dalam bekerja dan di luar pekerjaannya berpengaruh terhadap meningkatnya loyalitas dosen terhadap Unisba, sehingga akan terus berkontribusi.

Daftar Pustaka

- [1] C. S. Fisher, G. G., Bulger, C. Al., & Smith, "Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 14, no. 4, pp. 441–456, 2009, doi: <https://doi.org/10.1037/al0016737>.
- [2] G. Gunawan, "Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia," *JPPP - J. Penelit. Dan Pengukuran Psikol.*, vol. 8, no. 2, pp. 88–94, 2019, doi: <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>.
- [3] N. J. Meyer, J. P., & Allen, *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications, Inc, 1997.
- [4] F. Sulistyowati, "Strategi Komunikasi Pemerintah Indonesia dalam Penanganan COVID-19 pada Majalah TEMPO Edisi Maret-Juli 2020," *J. Ris. Komun.*, vol. 4, no. 2, pp. 198–214, Aug. 2021, doi: [10.38194/jurkom.v4i2.326](https://doi.org/10.38194/jurkom.v4i2.326).
- [5] J. Hughes and N. Bozionelos, "Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. Personnel Review," *Pers. Rev.*, vol. 36, no. 1, pp. 145–154, 2007, doi: <https://doi.org/10.1108/00483480710716768>.
- [6] M. H. A. H. Choo, J. L. M., Desa, N. M., & Asaari, "Flexible working arrangement toward organizational commitment and work-family conflict," *Stud. Asian Soc. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 21–36, 2016.
- [7] H. Z. Kuntjoro, *Komitmen organisasi*. Jakarta, 2002.
- [8] N. J. Meyer, J. P., & Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 1, no. 1, pp. 61–89, 1991, doi: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- [9] N. J. Greenhaus, J. H., & Beutell, "Sources of conflict between work and family roles," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 10, no. 1, p. 76, 1985, doi: <https://doi.org/10.2307/258214>.
- [10] D. Lambert, E. G., Pasupuleti, S., Cluse-Tolar, T., Jennings, M., & Baker, "The impact of work-family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment: An exploratory study," *Adm. Soc. Work*, vol. 10, no. 1, p. 76, 2006, doi: <https://doi.org/10.2307/258214>.
- [11] B. J. Hill, P. C., Pargament, K. I., Hood, R. W., McCullough, M. E., Swyers, J. P., Larson, D. B., & Zinnbauer, "Conceptualizing religion and spirituality: Points of commonality, points of departure," *J. Theory Soc. Behav.*, vol. 23, no. 2, pp. 192–201, 2000.
- [12] G. G. Fisher, *Work/life balance: A construct development study*. ProQuest Dissertations Publishing, 2001.
- [13] A. S. A. Maharani, *Mengenal hybrid working dan dampaknya terhadap perkantoran*, Kompas. 2022.
- [14] J. Khoirunnisa, "Hybrid working lagi ngetrend, apa sih kelebihanannya. Detik Finance," 2022. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5773399/hybrid-working-lagi-ngetren-apa-sih-kelebihanannya>
- [15] Salmaa, "Jenjang karir dosen swasta, bedakah dengan dosen PNS?. Dunia Dosen." <https://www.duniadosen.com/karir-dosen-swasta>
- [16] H. Muhammad, "Dosen harus terapkan tridharma perguruan tinggi. Replubika.id," 2021. <https://www.republika.co.id/berita/qx1ie0380/dosen-harus-teralpan-tridharma-perguruan-tinggi>
- [17] N. L. A. Pratisthita, I. N. N. A. P, Nurofia, F., Vivekanada, "Studi deskriptif mengenali work-life balance pada dosen tetap universitas 'X' di Bandung yang sudah menikah," *Simp. Nas. Psikol. Positif*, 2018.
- [18] J. H. Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, "Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals," *J. Vocat. Behav.*, vol. 79, no. 2, pp. 640–652, 2011, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.011>.
- [19] A. T. Sidik, R. N. M., Widawati, L., & Utami, "Pengaruh workplace spirituality terhadap komitmen

- organisasi pada dosen Universitas Islam Bandung,” in *Prosiding Psikologi*, 2021, pp. 652–656. doi: <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.28539>.
- [20] A. Amalia, D. Y., & Rozana, “Gambaran profil komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung,” *Prosiding Psikol.*, vol. 6, no. 2, pp. 88–94, 2020, doi: <http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.23623>.
- [21] N. Z. Sulistiawan, A., Sari, E. Y. D., & Situmorang, “Validitas dan reliabilitas konstruk komitmen organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA),” *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 10, no. 1, p. 61, 2021, doi: <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.5478>.
- [22] S. Poulouse, “International journal of advances in management and economics work life balance: a conceptual review,” *Int. J. Adv. Manag. Econ.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–17, 2014.
- [23] A. Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T., & Hayward, “Predictors of physician career satisfaction, work-life balance, and burnout,” *Obstet. Gynecol.*, vol. 109, no. 4, pp. 949–955, 2007.
- [24] P. H. Parkes, L. P., & Langford, “Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations,” *J. Manag. Organ.*, vol. 14, no. 3, pp. 267–284, 2008, doi: <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>.
- [25] S. Geckil, T., Ileri, Y. Y., Kaya, S. D., & Karadag, “The relationship between organizational democracy perceptions and organizational psychological capital levels of physicians and nurses,” *Int. J. Recent Adv. Organ. Behav. Decis. Sci.*, vol. 3, no. 3, pp. 818–835, 2016.
- [26] D. Widawati, L., Styani, Y., & Nadya, “Profil komitmen dosen dalam kegiatan Tridarma perguruan tinggi,” *MIMBAR*, vol. 26, no. 1, pp. 93–104, 2010.