

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi pada Petugas Pemadam Kebakaran

Ratu Dalfa Fauziah *, Anna Rozana

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

*ratudalfaf@gmail.com, annadyreza93@gmail.com

Abstract. The Rapid development in the industrial world necessitates organizations to have human resources committed to their organization (Rini & Indrawati, 2019). Organizational commitment in the context of the relative strength of identification and involvement in individuals towards a particular organization, can be characterized by three aspects: identification, involvement, and loyalty (Mowday et al. 1982). One of the factors that can influence organizational commitment is work life balance. Work life balance is the effort made by an individual to balance two or more roles they are engaged in (Fisher, 2009). This research aims to examine the extent of the influence of work life balance on organizational commitment among 195 firefighters in the city of Bandung. The measurement tools utilized include the Work Life Balance Scale (WLBS) based on Fisher's theory (2009) and the Organizational Commitment Scale (OCS) referencing Mowday's theory (1982). The sampling technique employed is purposive sampling. The method used is the quantitative causality method with regression analysis technique. The results of this study indicate that work life balance has a significant impact on organizational commitment by 53%.

Keywords: *Work Life Balance, Organizational Commitment, Firefighters.*

Abstrak. Perkembangan yang pesat dalam dunia industri membuat organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkomitmen terhadap organisasinya (Rini & Indrawati, 2019). Komitmen Organisasi sebagai konteks dalam hal kekuatan yang relatif dari identifikasi dan keterlibatan pada individu terhadap organisasi tertentu yang dapat dicirikan dengan tiga aspek yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas (Mowday et al., 1982). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah *work life balance*. *Work life balance* yaitu upaya yang dilakukan seseorang untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani oleh individu tersebut (Fisher, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada 195 petugas Pemadam Kebakaran Kota Bandung. Alat ukur yang digunakan yaitu *Work Life Balance Scale* (WLBS) yang mengacu pada teori Fisher, (2009) dan *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang mengacu pada teori Mowday et al. (1982). Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif kausalitas dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 53%.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Komitmen Organisasi, Petugas Pemadam Kebakaran.*

A. Pendahuluan

Dalam lingkup industri yang berkembang sangat cepat, hal ini membuat organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkomitmen terhadap organisasi dan dapat mengoptimalkan kinerja (Rini & Indrawati, 2019). Ketika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan, dan semakin rendahnya *turnover* pada karyawan serta memberdayakan manajemen perusahaan (Atrizka et al., 2020). Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi dianggap memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan (Priandi & Rozana, 2022). Sebaliknya, jika komitmen organisasi yang dimiliki individu rendah maka dapat menurunkan produktivitas perusahaan serta meningkatnya *turnover* karyawan yang akan berakibat pada penurunan pemasukan perusahaan (Atrizka et al., 2020).

Komitmen organisasi ialah kondisi psikologis yang mendefinisikan hubungan antara individu dengan organisasi yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu tersebut untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen organisasi sebagai keyakinan anggota dalam nilai dan tujuan terhadap organisasi, serta ketersediaan untuk terlibat dengan peran sebagai anggota organisasi dengan mencerminkan loyalitasnya terhadap organisasi (Eliyana et al., 2019).

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh *work life balance*, karena ketika karyawan dalam suatu organisasi dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maka akan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan, sehingga karyawan akan memberikan performa kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini tentunya dapat memberi keuntungan bagi perusahaan (Prasojo & Izzati, 2023). Menurut Kandasamy & Ancheri (2009) dalam Liu et al., (2021) juga menyebutkan secara luas komitmen organisasi ialah hasil utama dari keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Konsep *work life balance* menjadi penting karena era globalisasi yang terus berkembang dan juga terjadinya persaingan antara setiap individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya (Triwijayanti & Astiti, 2019). Menurut Fisher et al., (2009) *work life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menyeimbangkan antara dua peran atau lebih yang dilakukan.

Terkait subjek pada penelitian ini berasal dari beberapa kajian literatur pada *work life balance* dan komitmen organisasi. Pada penelitian Prasojo & Izzati, (2023) memberi saran pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan tentang *work life balance* dan komitmen organisasi pada subjek yang berbeda guna memperluas sampel penelitian, seperti sektor jasa dan sumber daya manusia, maka peneliti memilih subjek penelitian yaitu petugas pemadam kebakaran.

Petugas pemadam kebakaran ialah pekerjaan yang bergerak dalam sektor pelayanan masyarakat, yang terlibat dalam penanggulangan dan penyelamatan kebakaran serta bencana alam (Resmi et al., 2019). Pemadam kebakaran memiliki tanggung jawab dan resiko yang besar dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu untuk memberikan pelayanan yang terbaik, petugas pemadam kebakaran harus memiliki kualitas yang baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan mereka (Hapsari & Batubara, 2022) dalam penelitian yang dilakukan oleh Hapsari & Batubara (2022) mengatakan bahwa pada tahun 2019 adanya penurunan komitmen dalam diri individu di kalangan petugas pemadam kebakaran di Kota Bandung.

Berdasarkan pemaparan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *work life balance* dan komitmen organisasi petugas pemadam kebakaran Kota Bandung, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada petugas pemadam kebakaran di Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan desain kuantitatif dengan metode kausalitas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran Kota Bandung yang berjumlah 379 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 195 petugas pemadam kebakaran. Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan alat ukur *Work Life Balance Scale* (WBLS) yang diadaptasi oleh Gunawan et al., (2019) dan *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang diadaptasi oleh Ingarianti (2017). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linear berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran *Work Life Balance* pada Petugas Pemadam Kebakaran

Kategori	Total
Rendah	106 (54.4%)
Tinggi	89 (45.6%)

Hasil analisis deskriptif *work life balance* pada petugas pemadam kebakaran diperoleh sebanyak 106 orang (54.4%) memiliki *work life balance* rendah, sedangkan 89 orang (45.6%) memiliki *work life balance* tinggi. Hal ini menggambarkan sebagian besar petugas pemadam kebakaran memiliki *work life balance* yang rendah. Artinya petugas pemadam kebakaran cenderung tidak dapat membagi waktu, perhatian, tenaga, dan hanya dapat mementingkan salah satunya sehingga tidak mendapatkan hasil yang memuaskan baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya. Pada penelitian ini didapatkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin ialah petugas perempuan memiliki *work life balance* yang rendah, berdasarkan usia *work life balance* rendah berada pada rentang usia 22-40 tahun, berdasarkan status kepegawaian *work life balance* rendah dimiliki pada status kepegawaian PHL, berdasarkan lama kerja *work life balance* rendah dimiliki pada lama kerja 3-4 tahun.

Gambaran Komitmen Organisasi pada Petugas Pemadam Kebakaran

Kategori	Total
Rendah	108 (55.4%)
Tinggi	87 (44.6%)

Hasil analisis deskriptif komitmen organisasi pada petugas pemadam kebakaran diperoleh sebanyak 108 orang (55.4%) memiliki komitmen organisasi rendah, sedangkan 87 orang (44.6%) memiliki komitmen organisasi tinggi. Hal ini menggambarkan petugas pemadam kebakaran memiliki komitmen organisasi yang rendah. Artinya sebagian besar petugas pemadam kebakaran tidak memiliki ikatan emosional untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini didapatkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin ialah petugas perempuan memiliki komitmen organisasi yang rendah, berdasarkan usia komitmen organisasi rendah berada pada rentang usia 22-40 tahun, berdasarkan status kepegawaian komitmen organisasi rendah dimiliki pada status kepegawaian PHL, berdasarkan lama kerja komitmen organisasi rendah dimiliki pada lama kerja 3-4 tahun.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi pada Petugas Pemadam Kebakaran

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh dari *work life balance* terhadap komitmen organisasi yang diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 1. Uji - F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.661	4	139.165	55.775	.000 ^b
	Residual	474.074	190	2.495		
	Total	1030.735	194			

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 1, diperoleh F hitung WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW sebesar 55.775 dan nilai sig. 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dimensi WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW terhadap komitmen organisasi.

Tabel 2. Uji – t

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	2.663		7.038	0.000
	WIPL	0.145	0.067	1.162	0.247
	PLIW	0.177	0.089	1.473	0.142
	WEPL	0.183	0.082	1.089	0.278
	PLEW	1.293	0.666	9.181	0.000

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 2, diperoleh t hitung WIPL sebesar 1.162 dan nilai sig. 0.247 hasil tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh WIPL terhadap komitmen organisasi, kemudian dimensi PLIW diperoleh t hitung sebesar 1.473 dengan nilai sig. 0.142 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh PLIW terhadap komitmen organisasi, lalu dimensi WEPL diperoleh t hitung sebesar 1.089 dengan nilai sig. 0.278 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh WEPL terhadap komitmen organisasi, kemudian dimensi PLEW diperoleh t hitung sebesar 9.181 dengan nilai sig. 0.000 artinya dimensi PLEW memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735	.540	.530	1.57960

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3, diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,530. Maka, dapat disimpulkan variabel WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW (seluruh dimensi dalam *work life balance*) secara simultan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 53% atau dengan kata lain variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh seluruh dimensi variabel *work life balance* sebesar 53%.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Parsial

Dimensi	Standardized Coefficients Beta	Correlation Zero Order	SR
WIPL	0.067	0.158	1.1%
PLIW	0.089	0.042	0.4%
WEPL	0.082	0.535	4.4%
PLEW	0.666	0.723	48.2%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh dimensi yang memberi pengaruh signifikan secara

parsial terhadap komitmen organisasi adalah dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dengan pengaruh sebesar 48.2%. Kemudian ketiga dimensi lainnya tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *work life balance* terhadap komitmen organisasi, artinya ketika petugas pemadam kebakaran memiliki *work life balance* yang rendah maka komitmen organisasi menjadi rendah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nurhabiba (2020) yang mengatakan bahwa setiap individu membutuhkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Jika keseimbangan tersebut tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan terjadinya kejenuhan dan komitmen organisasi pun akan menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa petugas pemadam kebakaran memiliki *work life balance* yang rendah sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasi menjadi rendah.

Hasil koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) memberikan pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi, yaitu sebesar 48.2% sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi dapat dipengaruhi dengan sejauh mana kehidupan pribadi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas mereka sebagai petugas pemadam kebakaran. Pada penelitian ini, pegawai pemadam kebakaran Kota Bandung merasa bahagia karena kehidupan pribadinya menyenangkan sehingga hal ini membuat pegawai pemadam kebakaran memiliki suasana hati yang positif dan menyenangkan pada saat bekerja.

Adanya *work life balance* yang positif pada petugas pemadam kebakaran Kota Bandung dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas petugas sehingga akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Sehingga sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *work life balance* terhadap komitmen organisasi petugas pemadam kebakaran Kota Bandung.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Work life balance* pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Bandung berada pada kategori rendah.
2. Komitmen organisasi pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Bandung berada pada kategori rendah.
3. Terdapat pengaruh positif dari *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Bandung, yaitu sebesar 53%.
4. Dimensi yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi ialah dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada seluruh pihak baik akademisi Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, tempat penelitian, subjek penelitian yang telah berkontribusi dan membantu dalam penelitian ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Agustin, E.D., Sholihah, N.M., Ardiana, S.A., Ardiansyah, S.F., & Balgies, S. (2022). Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pemadam kebakaran di kabupaten sidoarjo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(3).
- [2] Anggreni, A.S., & Budiani, M.S. (2021). Hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi pegawai bank rakyat Indonesia (BRI) cabang trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8).
- [3] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*,

- 49(3). <https://doi.org/10.1006/JVBE.1996.0043>
- [4] Apriani, A.N., Mariyanti, S., & M, S. (2021) Gambaran work life balance pada ibu yang bekerja. *JCA Psikologi*, 2(4).
- [5] Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen organisasi ditinjau dari kepuasan kerja pada karyawan pt. pegadaian (persero) cabang medan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 9(3). <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4249>
- [6] Bulger, C.A., & Fisher, G.G. (2012). *Ethical Imperatives of Work/Life Balance*.
- [7] Coetzee, M. (2013). *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development*. Switzerland: Springer Science and Bussiness Media.
- [8] Dihaq, R.F., Tentama, F., & Bashor, K. (2022). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat rsud generasi y. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*. 4(1). <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505>
- [9] Dirfa, Y.N., & Prasetya, B.E.A. (2019). Hubungan antara work life balance dengan psychological well-being pada dosen wanita di perguruan tinggi salatiga. *Jurnal Psikohumanika*, XI(2).
- [10] Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3). <https://doi.org/10.1016/j.iiedeen.2019.05.001>
- [11] Fahri, S., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2017). Pengaruh dukungan organisasi dan work value terhadap komitmen organisasi karyawan generasi y. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, 14(1). <https://doi.org/10.18860/psi.v14i1.6499>
- [12] Fisher, G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering, 63(1).
- [13] 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* 2009, 14(4):441-56.
- [14] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- [15] Greenhaus, J.H., Collins., K.M., & Shaw., J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 510-531. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- [16] Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(1).
- [17] Hapsari, S.M., & Batubara, M. (2022). Bandung city firefighters quality of work life. *Enlighten: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 5(1). <https://dx.doi.org/10.32505/enlighten.v5i1.3840>
- [18] Ingarianti, T.M. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1). <https://doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6652>
- [19] Janie, D.N.A. (2012). *Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS* (A.Ika, Ed.). Semarang University Press.
- [20] Januardha, J., & Nurwidawati, D. (2014). Perbedaan komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X". *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 5(1), 38-44. <https://doi.org/10.26740/jptt.v5n1.p38-44>
- [21] Kakar, A.S., Kruger, N., Duranni., D.K., Khan.,M.A., & Meyer., N. (2022). Work life balance practices and organizational cynicm: The mediating role of person-job fit. *Frontiers in Psychology*.

- <https://www.frontiersin.org/journals/psychology#editorial-board>
- [22] Liu, T., Gao, J., Zhu, M., & Jin, S. (2021). Women's work life balance in hospitality: examining its impact on organizational commitment. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.625550>
 - [23] Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
 - [24] Lockwood, N.R. (2003). *Work/life balance: challenges and solutions*. SHRM Research.
 - [25] Maharani, C., Kinanti A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
 - [26] Maharani, K.S., & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karawan rumah sakit bali royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2). <https://doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i02.p09>
 - [27] Mochsin, S. (2023). Peran Bidang Pemadam Kebakaran. *Fokus* 21(1). <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i1.727>
 - [28] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
 - [29] Nufus, R.Z., & Mubarak, A. (2022). Studi kontribusi workplace spirituality terhadap employee engagement petugas pemadam kebakaran kota bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2919>
 - [30] Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2). <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
 - [31] Pobri, R.P., & Aprilia, E.D. (2021). Spiritualitas kerja dan komitmen organisasi pegawai negeri sipil (PNS). *Jurnal Psikologi Ulayat*, 8(1).
 - [32] Porter, L.W., Steers, R.M., & Mowday, R.T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 59(5). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0037335>
 - [33] Pranindhita, E.Y., & Wibowo, D.H. (2020). Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi Konseling*. 16(1). <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
 - [34] Prasajo, L.N., & Izzati, U.A. (2023). Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 10(1).
 - [35] Priandi, G.R., & Rozana, A. (2022). Pengaruh loneliness at work terhadap komitmen organisasi pada teleworker. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1024>
 - [36] Putra, C.W. U. (2019). Kajian work-life balance pada wanita karir berdasarkan status perkawinan. *Jurnal Manajemen*, (2)2
 - [37] Resmi, T.P.C., Murwodo, D., & Cardiah, T. (2019). Perancangan ulang kantor dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota Bandung. *E-Proceeding of Art & Design*, 6(3).
 - [38] Rini, K.G.G.P., & Indrawati, K.R. (2019). Hubungan anrara work life balance dengan komitmen organisasi perempuan bali bekerja pada sector formal. *Jurnal Psikologi Udayana*.
 - [39] Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT INDEKS.
 - [40] Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada pt.bank "x" di Jakata. *Jurnal Psikologi*, 7(2).
 - [41] Siswanto, D. A. F., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3)

- [42] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- [43] Super, D. E., & Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16. <https://doi.org/10.1080/03069887308259333>
- [44] Suseno, M.N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi* 37(1).
- [45] Triwijayanti, D.A.K., & Astiti, D.P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2). <https://doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i02.p11>
- [46] Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti., Muhammad, B.S., & Septarini, B.G. (2005). Psikologi Industri dan Organisasi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- [47] Z. F. Lutfiyah and D. Dwarawati, "Pengaruh Resilience at Work terhadap Subjective Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Jiwa," *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 39–46, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1982.
- [48] S. A. Darmawan and D. Dwarawati, "Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB," *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 131–138, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2952.
- [49] B. Nurul Azizah and Susandari, "Pengaruh Determinan Attitude, Subjective Norms, dan Perceived Behaviour Control terhadap Intensi Berwirausaha pada Siswa SMK di Kota Bandung," *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.