

## Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi pada Single Mother di Kota Bandung

Alya Nur Nisrina Suhendar\*, Anna Rozana

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

\* alyanurnisrina63@gmail.com, annadyreza93@unisba.ac.id

**Abstract.** In a globalized organizational world with high levels of competition, it cannot be denied that companies need employees who are qualified and committed to the company (Rini & Indrawati, 2019). Organizational commitment is a behavioral dimension to evaluate the continuity of employee commitment in the organization and the possibility of employees to survive and remain members of the organization. This is seen from three aspects: identification, involvement and loyalty as explained by Mowday et al., 1982. Factors involved which has the potential to influence organizational commitment is work family conflict. Work family conflict is a conflict between roles (*interrole conflict*) where demands in the work domain and the family domain clash with each other (Greenhaus & Beutell 1985). This research aims to determine the effect of work family conflict on organizational commitment among single mothers in the city of Bandung. This research is a non-experimental research that uses the causality method, involving 100 single mothers in the city of Bandung. Purposive sampling technique was used in this research as a sampling technique. Multiple linear regression was used to analyze the data in this study. The result is an R Square value = 0.287 with a sig value of  $0.000 < 0.05$ . It can be interpreted that work family conflict has an effect of 28.7% on single mother organizational commitment in the city of Bandung.

**Keywords:** *Work Family Conflict, Organizational Commitment, Single Mother.*

**Abstrak.** Dalam dunia organisasi yang mengglobal dengan tingginya tingkat persaingan, tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan berkomitmen terhadap perusahaan (Rini & Indrawati, 2019). Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku untuk mengevaluasi kelangsungan komitmen karyawan dalam organisasi dan kemungkinan karyawan untuk bertahan dan tetap menjadi bagian dari anggota organisasi, hal ini dilihat dari tiga aspek: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas seperti yang dijelaskan oleh Mowday et al., 1982. Faktor yang berpotensi memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi adalah *Work family conflict*. *Work family conflict* merupakan konflik antar peran (*interrole conflict*) di mana tuntutan pada domain pekerjaan dan domain keluarga saling berbenturan (Greenhaus & Beutell 1985). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada *single mother* di Kota Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimental yang menggunakan metode kausalitas, dengan melibatkan 100 *single mother* di Kota Bandung. Teknik *purposive sampling* digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik untuk pengambilan sampel. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini. Hasilnya nilai R Square = 0.287 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Dapat diartikan *work family conflict* berpengaruh sebesar 28,7% terhadap komitmen organisasi *single mother* di Kota Bandung.

**Kata Kunci:** *Work Family Conflict, Komitmen Organisasi, Single Mother.*

## A. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin mengglobal saat ini, semakin banyak perusahaan yang menawarkan berbagai layanan dan produk. Semua perusahaan menghadapi tekanan untuk tetap kompetitif dan meningkatkan produktivitas. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkualitas, berketerampilan tinggi, dan memiliki keterikatan kuat terhadap perusahaan (Prawitasari, 2007 dalam Buhali & Margaretha, 2013). Agar dapat meningkatkan kualitas karyawan, yaitu dengan memberikan dorongan berupa motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, komitmen karyawan terhadap perusahaan juga berperan dalam mencapai kinerja optimal. Ketika individu di sebuah perusahaan mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, individu tersebut akan bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Apriliana, Hamid, & Hakam, 2013).

Komitmen karyawan sangat berpengaruh pada kesuksesan organisasi. Dengan komitmen karyawan, organisasi dapat mencapai tujuannya. Dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja merupakan tanda bahwa karyawan tersebut menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan (Sihaloho & Handayani, 2019).

Menurut salah satu survei yang dilakukan oleh Towers Watson (dalam Mustofa & Frianto, 2019), tingkat komitmen organisasi di Indonesia tergolong rendah, dimana 70% perusahaan mengalami kesulitan dan hambatan dalam mempertahankan karyawan agar tetap bertahan di perusahaan. Penelitian Watson Wyatt tentang *commitment index* (dalam Saraswati dan Hakim, 2019) juga menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan di Indonesia hanya mencapai 57%, menandakan bahwa komitmen karyawan di Indonesia ini masih tergolong rendah.

Dengan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada kedua sisi, baik pada karyawan maupun pada organisasi tersebut (Inggarianti, 2015). Karena jika karyawan mempunyai komitmen yang rendah banyak dampak yang ditimbulkannya, seperti tingginya tingkat *turnover* atau pergantian karyawan, tingginya tingkat absensi, dan kurangnya motivasi dan intensitas karyawan untuk terus bertahan sebagai bagian dari organisasi tersebut (sopiah 2008). Meningkatkan komitmen organisasi khususnya pada karyawan wanita, karena karena karyawan wanita cenderung memiliki tingkat *turnover* atau kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih tinggi dibandingkan pria, demi memenuhi tanggung jawabnya di rumah dan keluarga (Maurer & Qureshi, 2019 dalam Larasati, Salendu, dan Etikariena, 2020). Sebuah survei yang dilakukan oleh Perdana & Hillman (2020) menunjukkan hasil bahwa tingkat *turnover* atau pergantian karyawan pada wanita lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Dengan hasil mencapai 67%.

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan, banyak yang membahas mengenai berbagai variabel terkait dengan komitmen organisasi. Meskipun demikian, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, seperti pada Abbot et al., Frone & Cooper dalam Kulsum & Rozana (2022) menemukan bahwa *work family conflict* merupakan faktor yang dapat berdampak pada, penurunan keterlibatan karyawan, rendahnya komitmen, produktifitas, motivasi, dan kepuasan kerja di perusahaan. Hasanah & Ni'matuzahroh (2018) *work family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi (*high turnover*). Mayer et.al (2000) dalam Rehman & Waheed (2012) mengemukakan bahwa jika *work family conflict* yang dialami karyawan tinggi, maka peran dan tanggung jawab mereka dalam kehidupan keluarga mengganggu pekerjaannya dan menimbulkan pengaruh negatif terhadap organisasi.

*Work family conflict* sendiri menurut Greenhaus dan Beutell (1985) merupakan bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari domain pekerjaan dan dari domain keluarga saling bertentangan. Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan berbagai jenis konflik yang bersangkutan dengan masalah yang dihadapi oleh wanita dalam konteks peran ganda antara rumah tangga dan pekerjaan. Pertama, *Time-Based Conflict* yaitu konflik yang terjadi disebabkan oleh waktu, Kedua, *Strain-Based Conflict* yaitu konflik yang terjadi disebabkan

oleh adanya tekanan. Ketiga, *Behavior-Based Conflict* yaitu, konflik yang terjadi disebabkan oleh perilaku. *Work-Family Conflict* menyebabkan ketidakseimbangan pada pekerjaan dan kehidupan keluarga, sehingga pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga atau kehidupan keluarga mengganggu hasil yang mempengaruhi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan turnover (Akintayo, 2010)

Pada dasarnya, baik pada pria maupun wanita dapat mengalami *work family conflict*. Namun, hasil dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* cenderung memiliki intensitas lebih besar pada wanita bekerja dibandingkan pria bekerja (Apperson, Moore, & Grunberg, 2002). Bagi wanita yang bekerja dan mempunyai keluarga (peran ganda) tentu sangat sulit. Mereka perlu menemukan keseimbangan antara memberikan prioritas pada pekerjaannya maupun keluarganya, yang dapat mengakibatkan timbulnya *work family conflict* (Rozana & Purnama, 2022).

Dampak yang timbul ketika seorang karyawan mengalami *work family conflict* yaitu meningkatnya stress, rendahnya kepuasan kerja, keluhan mengenai beban kerja, dan komitmen organisasi yang rendah yang menyebabkan mereka meninggalkan perusahaan (Astari & Sudibya, 2018).

Konflik semakin melekat dalam tatanan kehidupan, sehingga dengan eratnya konflik dalam kehidupan dapat timbul ketegangan dan rasa terancam antar individu. Pada akhirnya, hal ini dapat menyebabkan ketegangan dalam hubungan interpersonal dan dapat berujung pada kehancuran keluarga (perceraian). Sehingga menyebabkan kedua individu menjadi single parent (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018). Penelitian Forma (2009) dalam Minnote (2011) menunjukkan bahwa *work family conflict* lebih banyak terjadi pada *single parent* dibanding dengan orang tua lainnya.

Fenomena *single parent* telah banyak terjadi di banyak negara, termasuk Indonesia. Pada tahun 2022, fenomena yang terjadi yaitu kasus perceraian di Indonesia yang terus menerus mengalami peningkatan, jumlah kasus perceraian di Indonesia mencapai 516.334 kasus, kasus tersebut meningkat sebanyak 15,31% di bandingkan dengan 447.743 kasus pada tahun 2021. Dengan 53,335 jiwa dimana Bandung termasuk wilayah kota dengan kepemilikan akta cerai terbanyak (open data jabar, 2023). Dengan terjadinya kasus perceraian tersebut membuat kedua belah pihak baik ibu atau ayah keduanya menjadi single parent.

*Single parents* sendiri adalah orang tua yang mengasuh dan membesarkan anak-anak seorang diri tanpa dukungan, kehadiran, ataupun tanggung jawab dari pasangan mereka (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018). Menurut Hurlock (2004) dalam Suci & Ni'matuzahroh, (2017) *single parent* adalah orangtua yang telah kehilangan pasangannya melalui kematian, perceraian sehingga orang tua tersebut menduda atau menjanda dan bertanggung jawab untuk merawat anak-anak mereka.

*Work family conflict* yang dihadapi oleh single parent lebih sering terjadi pada *single mother*, Pada penelitian Hasanah & Ni'matuzahroh (2018) bila dilihat dari jenis kelamin, *single mother* lebih sering mengalami *work family conflict*. Kemudian temuan penelitian yang dilakukan oleh Minnotte (2011) mengemukakan, *single mother* memiliki *work family conflict* paling tinggi bila dibandingkan dengan single father. Tingginya tingkat *work family conflict* yang dialami oleh *single mother* dapat mengganggu kemampuan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan atau berkomitmen pada pekerjaan.

*Single mother* menghadapi banyak tantangan. Mereka bertanggungjawab sebagai kepala keluarga, harus mengatasi beban ganda sebagai sebagai pendidik bagi anak-anak mereka dan pencari nafkah. Tantangan utama lainnya yang dihadapi oleh *single mother* termasuk stress emosional, masalah keuangan, masalah yang terjadi pada psikologis dan fisik, kesulitan dalam memberi perawatan, kasih sayang, dan pendidikan kepada anak-anak mereka, serta *sigma social negative* yang sering kali mereka hadapi (Ghani & Aziz, 2013).

*Single mother* yang bekerja secara formal di instansi sering mengalami konflik karena bekerja secara formal kebanyakan dari mereka dibatasi oleh aturan organisasi, seperti terikat oleh penugasan atau target penyelesaian pekerjaan dan terikat oleh jam kerja (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018). Semakin panjang jam kerja dan jam kerja yang tidak fleksibel akan semakin meningkatkan *work family conflict* (Kim & Liang, 2001). Hal tersebut juga sejalan

dengan Apperson, Moore, & Grunberg (2002) bahwa pekerjaan dengan karakteristik yang formal cenderung meningkatkan *work family conflict* pada wanita bekerja. Karena bekerja di organisasi yang formal pekerja dituntut untuk taat pada peraturan yang telah dibuat oleh organisasi, dan pemberian sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap aturan yang telah dibuat. Selain itu, jam lembur yang tidak menentu dan tidak terjadwal, serta bertanggung jawab penuh terhadap target pekerjaan yang tinggi (Dwiyanti & Rahardjo, 2016). Sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Dwiyanti & Rahardjo (2016) *work family conflict* lebih tinggi pada pekerja formal dibanding pekerja informal. Dengan *work family conflict* tersebut akan memberikan dampak pada komitmen organisasi, sehingga dengan berdampaknya pada komitmen akan mengganggu baik kinerja ataupun keseluruhan efisiensi dari organisasi tersebut (Latupapua, Attamimi, & Putri (2021).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran work family conflict pada single mother di Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada single mother di Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh work family conflict terhadap komitmen organisasi pada single mother di Kota Bandung?

Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada single mother di Kota Bandung.

**B. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas (sebab-akibat). Populasi pada penelitian ini adalah single mother yang bekerja di sebuah instansi di Kota Bandung. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuisisioner yang disebarakan secara online menggunakan google form. Alat ukur yang digunakan yaitu work family conflict scale disusun oleh Carlson et.al (2000), yang diadaptasi oleh Kuntari (2018) dan Organizational Commitment Scale yang diadaptasi oleh Ingarianti (2015). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Pengaruh Work Family Conflict (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada *single mother* di Kota Bandung. Hasil uji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standard Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
Model	(Constant)	B	d. Error	St	Beta			Zero-order
1		2.885	10.554	4.		22	.000	
	WIF	.67	.263	.2	.435	2.561	.012	.533
	FIW	.16	.246	.2	.113	.664	.508	.489

a. Dependent Variable: KO

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikan dimensi Work Interfer with Family (WIF) sebesar 0,012, dimana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari taraf 5% maka H0 di tolak. Nilai signifikan dimensi Family Interfere with Work (FIW) sebesar 0,508, dimana nilai signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5% maka H1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa dimensi Work Interfer with Family (WIF) memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan dimensi Family Interfere with Work (FIW) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	.287	.273	8.045

a. Predictors: (Constant), FIW, WIF

b. Dependent Variable: KO

Dari tabel 2 diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,287, artinya pengaruh yang diberikan oleh *work family conflict* kepada komitmen organisasi sebesar 28,7%, sedangkan 71,3% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Untuk melihat besaran kontribusi setiap variabel dapat dihitung dengan menggunakan ketentuan *Beta X Zero-order* dari hasil Tabel 1. Berikut hasil yang didapatkan; Pada dimensi *Work Interfer with Family* (WIF) besaran kontribusinya yaitu sebesar 23,1 % sedangkan *Family Interfere with Work* (FIW) sebesar 5,6%.

**Tabel 3.** Frekuensi Tingkat Work Family Conflict

Kategori	Kelas	Frekuensi	%
Tinggi	54 – 90	88	88
Rendah	18 - 53	12	12
Total		100	100

Dari Tabel 3 diketahui bahwa dari 100 single mother yang bekerja di Kota Bandung, terdapat 88 (88%) memiliki work family conflict yang tinggi dan terdapat 12 (12%) memiliki work family conflict yang rendah.

**Tabel 4.** Frekuensi Tingkat Komitmen Organisasi

Kategori	Kelas	Frekuensi	%
Tinggi	117 – 195	91	91
Rendah	39 – 116	9	9
Total		100	100

Dari tabel 4 diketahui bahwa dari 100 single mother yang bekerja di Kota Bandung, terdapat 91 (91%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan terdapat 9 (9%) memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Pada penelitian ini memiliki hipotesis yaitu work family conflict berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada single mother di Kota Bandung. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu work family conflict berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 28,7%, sedangkan 71,3% lainnya merupakan pengaruh dari variabel maupun faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latupapua et. al (2021) yang menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa work family conflict dan komitmen

organisasi pada single mother berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa single mother di Kota Bandung merasakan adanya konflik antara pekerjaannya dan keluarga, meskipun adanya kedua tuntutan yang dirasakan dari pekerjaan maupun keluarga tersebut single mother tetap menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugas, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas, serta loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Sihaloho & Handayani, 2019).

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasam dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Single mother yang bekerja di Kota Bandung merasakan work family conflict yang tinggi.
2. Single mother yang bekerja di Kota Bandung memiliki komitmen organisasi yang tinggi.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara work family conflict terhadap komitmen organisasi pada single mother di Kota Bandung.

#### Acknowledge

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan serta bantuan dari pihak-pihak yang membantu berkontribusi selama pengerjaan penelitian ini. Peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dan membantu dalam penelitian ini khususnya kepada dosen pembimbing Anna Rozana, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan para responden yang telah membantu berkontribusi hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

#### Daftar Pustaka

- [1] Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and counseling*, 2(1), 1-8.
- [2] Astari, N. M.M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. *E-Jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1358237&val=984&title=PENGARUH%20WORK%20FAMILY%20CONFLICT%20TERHADAP%20STRES%20KERJA%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA>
- [3] Apperson, M., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women managers and the experience of work family conflict. *American journal of undergraduate research*, 1 (3). <http://dx.doi.org/10.33697/ajur.2002.020>
- [4] Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (1).
- [5] Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal manajemen*, 13 (1). <https://www.neliti.com/id/publications/113627/pengaruh-work-family-conflict-terhadap-komitmen-organisasi-kepuasan-kerja-sebag>
- [6] Dwiyanti, R., & Rahardjo, P. (2016). Strategi coping wanita pekerja formal dan informal dalam mengatasi konflik peran ganda di Banyumas. *Indigenous: Jurnal ilmiah psikologi*, 1(2). <http://dx.doi.org/10.23917/indigenous.v1i2.3072>
- [7] Ghani, F., & Aziz, A.A. (2013). Profile of *Single mothers* in Southern Malaysia and Issues Afflicting Their Lives. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 16, (1), 197-206.
- [8] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- [9] Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2018). *Work family conflict* pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>

- [10] Ingarianti, T. M., (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP UNP (Riset aktual psikologi Universitas Negeri Padang)* 6 (1).
- [11] Kim, J. L. S., & Liang, C. S. (2001). Work family conflict of women enterpreneur in singapore. *Women in manahement review*, 16 (5). <http://dx.doi.org/10.1108/09649420110395692>
- [12] Kulsum, N, U., & Rozana, A. (2022). Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap komitmen orgnaisasi pada karyawan wanita di masa pandemi covid-19. *Bandung conferences series: psychology science*, 2 (1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.956>
- [13] Latupapua, C, V., Attamimi, R., & Putri, A, M, C. (2021) Work-Family Conflict dan Komitmen organisasi; Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/2319/2011/4565>
- [14] Minnotte, K. L. (2011). Family structure, gender, and the work–family interface: work-to-family conflict among single and partnered parents. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(1). <http://dx.doi.org/10.1007/s10834-011-9261-4>
- [15] Mustofa, W., & Frianto, A. (2019). Peningkatan komitmen organisasi dipengaruhi *work family conflict* melalui kepuasan kerja. *Jurnal ilmu manajemen*, 7 (4). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29388>
- [16] Perdana, A., & Hillman, B. (2020) Quotas and ballots: The impact of positive action policies on women’s representation in Indonesia. *Asia & The pacific Policy Studies*. <http://dx.doi.org/10.1002/app5.299>
- [17] Rini, K. G. G. P., & Indrawati, K. R. (2019). Hubungan antara work life balance dengan komitmen organisai perempuan di bali bekerja pada sector formal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1).
- [18] Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: Study of faculty members in Pakistani universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(1), 23-26.
- [19] Rozana, A., & Purnama, H. (2020). Work family conflict pada pekerja wanita era modern. *Psikoborneo: Jurnal ilmiah psikologi*, 10 (1) 128-139. 10.30872/psikoborneo
- [20] Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dinas pendidikan kabupaten malang. *Jurnal sains psikologi*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.17977/um023v8i22019p238>
- [21] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [22] Sihalofo, R. D., & Handayani, R. (2018). Pengaruh work-to-family conflict terhadap komitmen organisasi pata pt. pelabuhan Indonesia (persero medan). *Jurnal konsep bisnis dan manajemen*, 5 (1), 25-38. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1714>
- [23] Choeriyah AN, Utami AT. Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*. 2023 Jul 16;9–16.
- [24] Mardianny REP, Ali Mubarak. Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer X. *Jurnal Riset Psikologi*. 2021 Oct 25;1(1):51–8.
- [25] Zahra Raudia Gozali. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*. 2022 Jul 9;27–32.