

## Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas X di Jakarta

Amalia Ikhsani Wijayaputri\*, Anna Rozana

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

\*amaliaikhsani96@gmail.com, annadyreza93@gmail.com

**Abstract.** Lecturers who are married perform a dual responsibility, that of parents who are responsible for raising their children., then as a lecturer who is obligated to abide with the agency's standards. Organizational commitment goes beyond just lecturers' participation in the organization; it also involves maintaining one's presence within the organization and taking part in the pursuit of its objectives. There is a conflict between the demands of the lecturer's job and the expectations of the lecturer's role in the family, resulting in Work Family Conflict. The purpose of this research is to ascertain the impact of Work Family Conflict on organizational commitment to lecturers, both male and female. This research uses the causality method and is quantitative in nature. The 265 academics who made up the population in this study were all lecturers. The 159 lecturers that were included in the research sample were chosen using Convenience Sampling, a Non Probability Sampling technique. Simple regression is a data analysis approach. The Work Family Conflict Scale, established by Carlson and Kacmar and translated and adapted by Indah Kuntari, is the measurement device used in the Variable Work Family Conflict (2014). The organizational commitment measuring tool makes use of an organizational commitment scale created by Ingarianti that is based on the idea of Mowday, Steers, & Porter (2015). The result of the research is that the lecturers' Work Family Conflict belongs to the high category. The highest dimension is Strain-Based Conflict Family Interference With Work. The level of organizational support for lecturers comes within the low category. Identification is the lowest dimension. The beta value is -0.229, and the significance value is  $0.004 < 0.05$ , implying that the Work Family Conflict data has a negative and substantial impact on organizational commitment to lecturers.

**Keywords :** *Work Family Conflict and Organizational Commitment*

**Abstrak.** Dosen yang sudah berkeluarga mempunyai peran ganda yaitu sebagai orang tua yang memiliki tugas dan tanggung jawab mengurus anak, lalu sebagai dosen yang harus mengikuti aturan instansi. Komitmen organisasi, tidak hanya sebatas dengan keterlibatan dosen terhadap organisasi, tetapi mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi dan turut serta mencapai tujuan organisasi. Adanya konflik yang dirasakan oleh dosen dalam pekerjaan dan tuntutan peran dalam keluarga sehingga dosen mengalami work family conflict. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work family conflict terhadap komitmen organisasi pada dosen baik perempuan maupun laki-laki. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen yang berjumlah 265 dosen. Sampel penelitian berjumlah 159 dosen yang diambil dengan menggunakan non probabilitas sampling, yaitu convenience sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana. Alat ukur yang digunakan pada variable work family conflict yaitu menggunakan work family conflict scale yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar yang di adaptasi dan diterjemahkan oleh Indah Kuntari (2014). Alat ukur komitmen organisasi menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan teori Mowday, Steers, & Porter yang dikembangkan oleh Ingarianti (2015). Hasil penelitian adalah Work Family Conflict pada dosen tergolong pada kategori tinggi. Dimensi tertinggi yaitu Strain-based conflict family interference with work. Komitmen organisasi pada dosen tergolong pada kategori rendah. Dimensi terendah yaitu Identifikasi. Nilai beta sebesar -0,229 dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen.

**Kata Kunci :** Work Family Conflict dan Komitmen Organisasi.

## A. Pendahuluan

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam organisasi tidak lepas dari hasil kerja komponen sumber daya manusianya itu sendiri dalam sebuah organisasi. sumber daya manusia yang berkualitas memberikan dampak yang positif bagi instansi. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang kuat untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan tetapi sekaligus sebagai pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi (Noermijati & Risti, 2010). Semakin banyaknya penduduk Indonesia yang menempuh pendidikan lanjut yaitu perguruan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik, maka dosen merupakan sumber daya manusia yang paling utama di dalam perguruan tinggi. Salah satunya yaitu Universitas swasta X di Jakarta memiliki peranan penting yaitu bertanggung jawab untuk menciptakan pendidikan yang memiliki mutu baik dan dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Terdapat 288 perguruan tinggi yang berada di DKI Jakarta, Rinciannya yaitu 284 perguruan tinggi swasta dan 4 perguruan tinggi negeri. Berdasarkan data di atas perguruan tinggi swasta memiliki tingkat persaingan yang tinggi. Komponen penentu mutu suatu perguruan tinggi salah satunya sumber daya manusia yaitu dosen menjadi sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas perguruan tinggi. Tugas dosen berlandaskan pada Tridarma perguruan tinggi, tugas seorang dosen yaitu mengajar, mengabdikan dan meneliti. Selain itu tugas dosen akan bertambah apabila terlibat jabatan struktural di lingkungan program studi baik di fakultas maupun universitas (Seniati, 2006).

Sampai saat ini pekerjaan sebagai dosen merupakan bidang pekerjaan yang masih kurang diminati, berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) 2021 di seluruh Indonesia total dosen berjumlah 265,5 ribu dan total seluruh mahasiswa total 7,6 juta. Sedangkan di Provinsi DKI Jakarta total dosen 28.219 dosen, dan total mahasiswa di DKI Jakarta 698.268 orang. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan kurangnya tenaga pengajar di perguruan tinggi. kurangnya tenaga pengajar perguruan tinggi tersebut, kemudian diikuti dengan permasalahan pengkaderan dosen terutama dengan jumlah tenaga yang kurang berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai dosen (Seniati, 2006). Selanjutnya sejalan dengan perhitungan Watson Wyatt, indeks komitmen organisasi karyawan hanya 57% lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia-Pasifik lainnya. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dihadapi merupakan hal yang serius menyangkut rendahnya komitmen organisasi karena dengan komitmen yang tinggi akan membuat terhindar dari perilaku negative.

Individu yang cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung menunjukkan perilaku yang kurang produktif dalam bekerja, seperti membolos pada saat jam kerja, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, kurang disiplin, terlambat datang atau pulang lebih awal, dan puncaknya adalah keluar dari pekerjaan (Arnold & Davey, 1999). Menurut Mowday, Porter dan Steers, dalam Riggio (2009) bahwa komitmen yang rendah pada diri seseorang akan merugikan perusahaan atau instansi karena ia enggan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tempat ia bekerja. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi umumnya akan memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan loyalitas terhadap instansi, memiliki kinerja yang baik, produktivitas yang tinggi, kepuasan kerja dan motivasi (Wibowo, 2014).

Menurut Mowday, Porter & Steers, (1983), ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen individu maka, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen individu, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika individu mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1983). Hasil penelitian di organisasi perguruan tinggi ditemukan bahwa komitmen organisasi pada dosen akan meningkatkan performa kerjanya (Handoko *et al.*, 2010) meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraannya (Ozdem, 2012), dan meningkatkan kepuasan kerjanya (Odoch & Nangoli, 2014).

Angle dan Perry (1981), serta Steers (1977) berpendapat bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula harapannya sehingga tidak mungkin di penuhi oleh organisasi, akibatnya semakin rendah komitmen seseorang pada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Porter (2001) menunjukkan bahwa manajer laki-laki dan perempuan yang sudah menikah dan berkeluarga memberikan penilaian yang rendah terhadap indikator komitmen seperti bekerja berjam-jam, bersosialisasi dengan rekan kerja, pekerjaan menjadi prioritas utama sulit dilakukan dibandingkan manajer yang belum menikah atau berkeluarga. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Apperson dkk dalam Prawitasari (2007), bahwa mayoritas perempuan dan laki-laki saat ini mempunyai kedudukan ganda yaitu sebagai orang tua dan karyawan dengan jenis pekerjaan *fulltime*. Saraceno (2007), menjelaskan bahwa pasangan *dual career* adalah pasangan suami dan istri yang memiliki karir masing-masing dan mencoba menyeimbangkan karir dengan kehidupan rumah tangga. Adanya peran ganda timbul karena tekanan secara bersamaan (Greenhaus dan Bautelli, 1985) konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga dapat terjadi pada perempuan maupun laki-laki. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan banyak perhatian.

Adanya tuntutan dan sumber daya keluarga yang terkait dengan *work family conflict* misalnya memiliki anak kecil dirumah dan memiliki banyak anak akan menyebabkan lebih banyak konflik dari rumah ke pekerjaan (Nomaguchi, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (2004) bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan, terutamapasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun.

Menurut studi nasional tenaga kerja Amerika, Rehel & Bextel (2015) dalam surveinya tahun 1997 sampai 2008 melaporkan bahwa *work family conflict* yang dialami oleh laki-laki lebih tinggi daripada *work family conflict* yang dialami oleh perempuan, dengan presentase *work family conflict* pada perempuan meningkat dari 41% menjadi 47% sedangkan presentase *work family conflict* laki-laki meningkat secara signifikan dari 35% menjadi 60%. Selanjutnya Penelitian di Pakistan menjelaskan bahwa *work family conflict* merupakan penentu dari perilaku pengambilan keputusan pendidik maupun anggota fakultas yang bekerja di sektor pendidikan tinggi Pakistan. Peneliti menjelaskan bahwa *work family conflict* mengakibatkan terlalu banyaknya gaya pengambilan keputusan secara spontan yang pada akhirnya menurunkan kualitas pengambilan keputusan (Rehman & Waheed, 2016).

Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan banyak perhatian. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarganya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam rumah tangga yang berujung terjadinya *work family conflict*. Permasalahan juga akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu bersamaan, bahkan mungkin akan mengganggu ketentraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan. Seorang karyawan yang harus mengelola waktunya untuk keluarga ketika di rumah, tetapi individu tersebut tidak dapat mengelola waktunya untuk keluarga dan pekerjaan maka dapat terjadi pengaruh yang negatif, maka akan timbul *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian menurut Lambert et, al. (2020), penelitian dilakukan di China bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi yaitu menurunkan komitmen pada staff pemasyarakatan. Akintayo (2010) dengan jumlah reponden 274 yang terdiri dari 63,2% laki-laki dan 36,8% perempuan, bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif pada komitmen organisasi pada pekerja industri di Nigeria. Sebaliknya, hasil penelitian dari Wayne (2013) menyatakan *work family conflict* memiliki hasil yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi konflik yang dimiliki oleh pekerja, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *work family conflict* dan komitmen organisasi dosen universitas swasta X di Jakarta, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada dosen universitas X di Jakarta.

## B. Metodologi Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas yang mempredksi pengaruh work family conflict sebagai independent variable (IV) dan komitmen organisasi sebagai dependent variable (DV) pada dosen univetsitas swasta X di Jakarta.

### Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen perempuan dan dosen laki-laki yang bekerja di universitas swasta X di Jakarta dengan kriteria memiliki anak usia dibawah 18 tahun dan tinggal Bersama anak. Populasi berjumlah 265 dosen dan sampel menggunakan solvin dengan total sampel 159 dosen.

### Metode Pengambilan Data dan Intrumen Pengumpulan Data

Pengambilan data dilakukan secara online yaitu menggunakan *google form*, kuesioner berdasarkan alat ukur yang digunakan yaitu alat ukur *work family conflict scale* berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar & Willian (2000) yang sudah di adaptasi oleh Indah Soca Kuntari (2014). Dan alat ukur komitmen organisasi berdasarkan teori Mowday, Steers dan Porter yang sudah dikembangkan oleh Ingrianti (2015).

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

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

Berikut ini adalah penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi, yang diuji menggunakan Teknik analisis regresi sederhana.

**Tabel 1.** Uji Hipotesis

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90.991	11.872		7.665	.000
	X	-.426	.144	-.229	-2.952	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS didapatkan nilai beta sebesar -0,229 dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 2.** Pengaruh *Work Family Conflict* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 <sup>a</sup>	.053	.047	9.982

a. Predictors: (Constant), X

Dari table di atas, terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,053 menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* mampu mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi sebesar 5,3% sedangkan sisanya sebesar 94,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

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

Kategori	Kelas	F	Persentase
Rendah	70-80	5	3,1%
Tinggi	80-90	154	96,9%
<b>Total</b>			100%

Dari tabel di atas, diketahui bahwa dari 159 dosen yang bekerja di Universitas swasta X di Jakarta terdapat 154 dosen yang merasakan *work family conflict* yang tinggi, dan terdapat 5 dosen yang merasakan *work family conflict* rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat 154 dosen merasakan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran pekerjaan maupun keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa konflik yang dirasakan oleh dosen yang bekerja di Universitas Swasta X di Jakarta berada pada kategori tinggi.

**Tabel 4.** Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori	Kelas	F	Persentase
Rendah	40-62	109	68,55%
Tinggi	62-84	50	31,45%
<b>Total</b>		159	100%

Dari tabel di atas, diketahui bahwa dari 159 dosen yang bekerja di Universitas Swasta X di Jakarta, terdapat 109 (68,55%) dosen merasakan komitmen organisasi yang rendah dan terdapat 50 (31,45%) dosen memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga disimpulkan bahwa dosen yang bekerja di Universitas swasta X di Jakarta kurang memprioritaskan kewajibannya dalam Tri Dharma perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen yang bekerja di universitas swasta X di Jakarta merasakan *work family conflict* yang tinggi dan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Menurut Burke et.al, dalam Greenhaus & Beutell (1985) bahwa waktu, tenaga dan perhatian diperlukan untuk dapat melaksanakan salah satu peranan baik peran pekerjaan maupun peran keluarga. Selanjutnya menurut Mowday, Porter dan Steers, dalam Ringgio (2009), bahwa komitmen yang rendah pada diri individu akan merugikan sebuah perusahaan karena individu tersebut enggan untuk mempertahankan keanggotannya dalam perusahaan tempat ia bekerja. Dari hasil pengaruh work family conflict terhadap komitmen organisasi yaitu 5,3% ini berarti pengaruh work family conflict terhadap komitmen organisasi rendah, dapat disimpulkan bahwa tidak menutup kemungkinan terdapat factor lainnya yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimiliki dosen yang bekerja di universitas swasta X di Jakarta, yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja dan budaya keterbukaan.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa penelitian sebagai berikut :

1. *Work Family Conflict* pada dosen yang bekerja di Universitas swasta X di Jakarta tergolong pada kategori tinggi. Dimensi tertinggi yaitu *Strain-based family interference with work*.
2. Komitmen organisasi pada dosen yang bekerja di Universitas swasta X di Jakarta tergolong pada kategori rendah. Dimensi terendah yaitu Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi (Identifikasi).
3. Nilai beta sebesar -0,229 dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen di Universitas swasta X di Jakarta.

#### Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi, memberikan dukungan, dan membantu dengan tulus dalam penelitian ini sehingga saya dapat melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] Akintayo, D.I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling* Vol. 2(1), pp.1-8.
- [2] Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 1-14.
- [3] Arnold, J., & Davey, K. M. (1999). Graduates' work experiences as predictors of organisational commitment, intention to leave, and turnover: which experiences really matter?. *Applied Psychology: An International Review*.
- [4] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- [5] Handoko, Y., Setiawan, M., Surachman, S., & Djumahir, D. (2010). Organizational culture, job satisfaction, organizational commitment, the effect on lecturer performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(12),
- [6] Jakarta.bps.go.id (2021, Juli). Keadaan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta 2021, diakses pada 14 Juli 2022, dari <https://jakarta.bps.go.id/publication/2022/04/28/15da262e48e25ae7242c2bbf/keadaan-angkatan-kerja-provinsi-dki-jakarta-2021.html>.
- [7] Keene, R, J & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?. *Sociological Perspectives*. 47(1), 1-24
- [8] Lambert, Eric G., et al. Examining the association between work-family conflict and the work attitudes of job satisfaction and organizational commitment among Chinese correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 2020, 27.4: 558-577.
- [9] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- [10] Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press.
- [11] Noermijati & Risti, O. (2010). Upaya peningkatan kepuasan kerja anggota kepolisian melalui pemenuhan kebutuhan dan kompensasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 307-317. Diakses dari [http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/8210307317\\_1693-5241.pdf](http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/8210307317_1693-5241.pdf).
- [12] Nomaguchi, K., & Johnson, W. (2014). *Parenting stress among low-income and working-class fathers: The role of employment*. *Journal of Family Issues*, 1-23.
- [13] Odoch, H., & Nangoli, S. (2014). The effect of organizational commitment on job

- satisfaction in Uganda Colleges of Commerce. *Issues in Business Management and Economics*, 2(10), 165–171.
- [14] Özdem, G. (2012). The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teacher. *Journal of Global Strategic Management*, 2(6), 47–47. <https://doi.org/10.20460/JGSM.2012615773>.
- [15] Prawitasari S.U., (2007). *Psychotherapy applied in organization and community*. Unpublished Report. Yogyakarta: GMU Teaching Grant.
- [16] Rehel, Erin., & Baxter, 2015, *Men, Fathers and work family balance*. <http://www.americanprogress.org/issues/women/repots/2015/02/04/105983/men-fathers-and-work-family-balance/>
- [17] 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* Vol. 9, No. 2, 23-26
- [18] Riggio, R.E. 2009. Introduction to Industrial Organization Psychology. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- [19] Saraceno, C. 2007. *Introduction to the Special Issue : Dual Career Couples*. *Journal : Zeitschrift fur Familien forschung*. Vol 19 no 3. Pp. 255-262
- [20] Seniati, L. (2006), Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologi Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. 10(2)
- [21] Watson Wyatt Worldwide. (2009). *Capitalizing on Effective Communication*. Laporan Hasil Penelitian Komunikasi di ROI. [<http://watsonwyatt.com/research/pdfs/NA-2009-14356.pdf>, diakses tanggal 28 Februari 2014]
- [22] Wayne, J. H, Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013, April 8). Family-Supportive Organization Perceptions and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work – Family Conflict and Enrichment and Partner Attitudes. *Journal of Applied Psychology*. *Advance online publication*. doi: 10.1037/a0032491
- [23] Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers
- [24] Sundari, Nina, Utami, Ayu Tuty (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 21-26.
- [25]