

Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19

Nabilla Ummu Kulsum*, Anna Rozana

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

* Nabillauklsmpsi218@gmail.com, annarozana@unisba.ac.id

Abstract. The phenomenon of the COVID-19 pandemic has an impact on human life. One of the impacts is the implementation of the Work From Home system. Employees must remain optimal in carrying out their job and responsibilities to the organization. Work-family conflict was a type of interrole conflict which was a mismatch between the demands of roles originating work or family with contradicting in several aspects. This reaseach aimed to determine the effect of work-family conflict on organizational commitment to working mother with Work From Home (WFH) system. This research method used a non-experimental quantitative causality amounted to 100 female employees in Bandung city with quota sampling and multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the reaseach, it was found 58% of employees have high WIF, 64% of employees have high FIW, and 52% of employees have low Organizational Commitment. The results of the effect of work-family conflict on organizational commitment in this research was 61% and the coefficient value = 0.000 with ($p < 0.05$).

Keywords: *Work-family conflict, Organizational Commitment, Work Form Home, Working Mother.*

Abstrak. Fenomena pandemi COVID-19 telah menimbulkan banyak dampak bagi kehidupan manusia. Salah satu dampak yang ditimbulkan terjadi pada sektor ketenagakerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja di rumah (work from home). Pada saat bekerja secara WFH, karyawan harus tetap optimal menjalankan tugas serta tanggung jawab terhadap organisasi. Work-family conflict adalah sebuah bentuk interrole conflict yang merupakan ketidakcocokan antara tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan atau keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi pada wanita yang bekerja secara Work From Home (WFH). Penelitian ini menggunakan kausalitas non-eksperimen kuantitatif yang melibatkan 100 karyawan wanita di Kota Bandung dengan quota sampling dan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah sebanyak 58% karyawan memiliki WIF yang tinggi, 64% karyawan memiliki FIW yang tinggi, dan 52% karyawan memiliki Komitmen Organisasi yang rendah. Hasil pengaruh Work-family conflict terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini sebesar R Square = 61% dan nilai koefisien = 0,000 dengan ($p < 0,05$).

Kata Kunci: *Work-family conflict, Organizational Commitment, Work Form Home, Karyawan wanita di masa Pandemi COVID-19.*

A. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini terdapat perubahan komposisi keluarga, saat ini sering dijumpai wanita yang bekerja hal ini dikarenakan adanya pergeseran dari *single career family* menjadi *dual career family*, yaitu suami dan istri yang bekerja (Alteza dan Hidayati, 2012). Maka dengan adanya kesempatan wanita yang bekerja akan ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan dalam rumah tangga. Dengan diumumkannya bahwa virus COVID-19 telah masuk ke Indonesia hal ini menimbulkan dampak dalam beberapa hal di kehidupan sosial maupun industri. Dalam upaya memutus mata rantai penyebaran virus COVID-19 ini, pemerintah Indonesia menghimbau kepada masyarakat untuk membatasi aktivitas sehari-hari, salah satunya dengan menerapkan sistem WFH (*Work from Home*).

Perubahan sistem kerja tersebut dapat menimbulkan suatu masalah bagi seorang wanita yang bekerja dan berperan sebagai seorang istri, khususnya yang telah memiliki anak. Meskipun wanita yang bekerja secara WFH bisa lebih banyak menghabiskan waktu dengan keluarga dan memiliki kesempatan yang cukup untuk mengawasi anak, apabila wanita dituntut untuk melakukan dua peran pada waktu yang sama, hal ini dapat menimbulkan stress bagi wanita yang bekerja di rumah (Kusumastuti, 2020). Perubahan yang terjadi karena adanya COVID-19 juga telah merubah sistem bekerja mulai dari interaksi secara langsung menjadi daring, hal ini secara tidak langsung memaksa karyawan untuk bisa melakukan adaptasi terhadap sistem baru di masa pandemi COVID-19. Sistem kerja *work from home* dapat menimbulkan beberapa hambatan yang dirasakan oleh karyawan wanita yang telah menikah dan telah memiliki anak, hal ini dapat menyebabkan kecenderungan menurunnya kinerja yang berakibat pada rendahnya komitmen organisasi pada karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan, akan tetapi bagi karyawan wanita yang bekerja di rumah, mereka merasa tidak adanya batasan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga, hal ini menyebabkan karyawan kesulitan dalam merasakan keterlibatan atau komitmen dengan organisasinya (Kossek dkk., 2006).

Pada saat karyawan bekerja secara WFH, mereka merasa kesulitan dalam melakukan koordinasi dengan rekan kerja (Oswar Mungkasa, 2020). Penting bagi seorang karyawan untuk melakukan proses diskusi dan koordinasi dengan sesama rekan kerja agar hasil dari pekerjaan maksimal. Perubahan cara berkomunikasi dengan rekan kerja pada saat WFH dan tidak bertemu secara langsung akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Pada karyawan wanita yang telah menikah dan memiliki anak, waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terhambat karena mereka harus mengurus rumah tangga terutama dalam mengawasi anak yang masih kecil. Akibatnya pekerjaan yang seharusnya dapat selesai dengan waktu yang telah ditetapkan seringkali tertunda akibat adanya distraksi dari keharusan seorang wanita dalam pemenuhan urusan rumah tangga (Oswar Mungkasa, 2020).

Selain itu, pada saat karyawan harus melakukan rapat kerja secara virtual dengan jam yang telah ditetapkan, hal ini akan terganggu apabila jaringan koneksi internet berjalan tidak stabil. Akibatnya, mereka seringkali terlambat masuk pada rapat virtual dikarenakan masalah koneksi internet yang tidak stabil. Apabila dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanuwibowo (2014) bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan berupa ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan serta kehadiran merupakan bentuk kinerja dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Menurut Steers dan Porter (1983), komitmen organisasi merupakan bentuk komitmen yang ada pada individu dengan melibatkan hubungan aktif dengan organisasi dan mempunyai tujuan memberikan segala usaha untuk tercapainya tujuan organisasi. Akan tetapi pada karyawan wanita yang bekerja di rumah dan telah memiliki anak, untuk melibatkan hubungan aktif dengan organisasi terdapat hambatan sejalan dengan Riset yang dilakukan oleh Irma (dalam tirto.id 2021) menunjukkan bahwa faktor yang paling mengganggu pada saat karyawan bekerja di rumah selama masa pandemi adalah terkait dengan keperluan anak sebanyak 34,9%. Penelitian yang dilakukan oleh Schieman, Badawy, Milkie, dan Bierman (2020) menyatakan bahwa selama masa pandemi karyawan wanita yang memiliki anak berusia dibawah 6 tahun merasakan adanya *Work-life conflict*. Karyawan wanita yang memiliki anak berusia dibawah 6 tahun masih dalam tahap perkembangan dan diperlukan perhatian lebih dari orang tua, hal ini

akan menciptakan beban bagi karyawan yang bekerja di rumah selama masa pandemi (Qian & Fullr, 2020).

Menurut Abbot et al.,1998;Frone & Cooper (1992) *work-family conflict* merupakan salah satu faktor yang memberi dampak pada rendahnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas karyawan pada organisasi. Konflik kerja-keluarga atau *Work Family Conflict* merupakan bentuk *interrole conflict* ketika terjadinya ketidaksimbangan peran antara peran di pekerjaan dan peran pada saat di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Carlson, Kacmar & William (2000) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai munculnya suatu konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran mengganggu peran yang lain, baik peran pada saat di keluarga atau pekerjaan.

Adanya keterbatasan waktu, energi, dan perhatian yang dimiliki oleh individu akan memungkinkan karyawan wanita yang telah menikah dapat mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga (Apperson dkk, 2002). Menurut penelitian De Vries (2019) *work-family conflict* dapat muncul pada saat pekerjaan karyawan tidak fleksibel, jam kerja tidak teratur, dan berjangka dalam waktu yang panjang, beban kerja berat, dan mengalami stress kerja akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melaksanakan tanggung jawab di keluarga maupun pekerjaan.

Hasil survey yang dilakukan oleh Jobstreet Indonesia menunjukkan bahwa selama bekerja di rumah (WFH) sebanyak 50% responden merasa bekerja dalam durasi waktu yang lebih lama (Jobstreet, 2020). Perbedaan suasana antara kantor dengan rumah tidak jarang membuat karyawan merasa sulit untuk mengetahui kapan harus berhenti bekerja. Waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat seperti jam makan siang, malam hari, dan libur akhir pekan terpaksa dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan masa kerja karyawan yang lebih panjang akan dapat mempengaruhi *work-family conflict*.

Konsekuensi yang dapat muncul dari adanya *work-family conflict* yang dialami karyawan wanita adalah penurunan baik fisik maupun psikis (Riskasari, 2016). Kesehatan fisik maupun psikologis yang terjadi selama karyawan wanita bekerja dengan sistem WFH pada masa pandemi muncul akibat tidak seimbangnya pemenuhan kedua peran di waktu yang sama. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti (2020), menunjukkan bahwa karyawan wanita yang memiliki anak di usia 6 tahun kebawah merasa beban rutinitas yang harus dilakukannya semakin besar pada saat WFH karena mereka harus mengerjakan peran tersebut seorang diri tanpa dukungan dari suami karena harus bekerja juga dan tanpa bantuan dari asisten rumah tangga. Selain itu dengan kondisi bekerja secara WFH ini, membuat karyawan harus melakukan pekerjaan atau rapat secara virtual, mereka terus terpaku pada penggunaan teknologi yang berlebihan. Hal ini menyebabkan timbulnya kelelahan akibat kurangnya aktivitas fisik, badan terasa pegal, sakit kepala akibat terlalu lama duduk dan terlalu sering menatap laptop dalam waktu yang lama. Kelelahan juga dapat terjadi akibat lamanya masa karantina akibat COVID-19 (Pramita, 2020).

Perubahan sistem bekerja dengan WFH juga menuntut karyawan wanita untuk bisa beradaptasi dengan sistem ini. Rumah yang biasa karyawan gunakan untuk beristirahat, bermain dengan anak, dan bercengkrama dengan keluarga, di saat pandemi ini rumah selain untuk istirahat di gunakan juga sebagai tempat untuk bekerja. Ketidaksesuaian perilaku pada saat bekerja di rumah mengakibatkan karyawan kesulitan dalam menjalani kedua peran (Greenhaus & Beutell, 1985). Pada saat karyawan melakukan tugas pekerjaan, mereka dituntut untuk tetap bisa menyelesaikan tugas dan aktif terlibat dalam organisasi, disisi lain karyawan harus tetap menjalankan perannya sebagai seorang ibu rumah tangga dan menjadi seorang ibu bagi anaknya dengan mengayomi, merawat dan mengawasi selama 24 jam pada saat bekerja di rumah. Apabila karyawan kesulitan dengan penyesuaian kebiasaan baru pada saat WFH, maka akan memunculkan *work-family conflict*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Work-Family Conflict Pada Karyawan Wanita Yang Bekerja Secara WFH Di Kota Bandung Pada Masa Pandemi COVID-19?
2. Bagaimana Komitmen Organisasi Pada Karyawan Wanita Yang Bekerja Secara WFH

Di Kota Bandung Pada Masa Pandemi COVID-19?

3. Apakah terdapat Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Wanita Yang Bekerja Secara WFH Di Kota Bandung Pada Masa Pandemi COVID-19?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Work-Family Conflict terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di Kota Bandung pada masa Pandemi COVID-19.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik kausalitas non-eksperimen dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja seara WFH di Kota Bandung.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Quota Sampling dan diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 100 karyawan wanita. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis 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, yang diuji menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Uji T Statistik

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--|------------|---------|--------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 212.701 | 17.751 | | 11.982 | 0.000 |
| | Total_WIF | -1.177 | 0.437 | -0.284 | -2.692 | 0.008 |
| | Total_FIW | -1.930 | 0.610 | -0.334 | -3.163 | 0.002 |
| a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi | | | | | | |

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2021.

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

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .784 ^a | .615 | .556 | 6.531 | 1.891 |
| a. Predictors: (Constant), Total_FIW, Total_WIF | | | | | |
| b. Dependent Variable: TOTAL_Y | | | | | |

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa Dari table di atas diketahui bahwa angka *R-Square* sebesar 0.615. Angka tersebut menyatakan bahwa 61% variable Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Variabel Work-Family Conflict sedangkan 39% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Cara perhitungan lain dapat dilakukan dengan menghitung nilai determinan korelasi dengan rumus:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,784)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 61\%$$

Variabel **X1** (*Work Interference with Family*) diperoleh nilai t hitung -2.692 dengan tingkat signifikansi 0,008. Dengan menggunakan batas $\alpha = 0,05$ nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Work Interference with Family* terhadap Komitmen Organisasi. H_0 ditolak, artinya H_1 diterima yaitu ada pengaruh *Work Interference with Family* terhadap rendahnya komitmen organisasi. Variabel **X2** (*Family Interference with Work*) diperoleh nilai t hitung -3.162 dengan tingkat signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas $\alpha = 0,05$ nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Family Interference with Work* terhadap Komitmen Organisasi. H_0 ditolak, artinya H_1 diterima yaitu ada pengaruh *Family Interference with Work* terhadap rendahnya komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh hasil bahwa sig penelitian $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Variabel **X1** *Work Interference with Family* dan *Family Interference with Work* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi yang artinya telah teruji dan diterima kebenarannya.

D. Kesimpulan

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

1. *Work-family conflict* pada karyawan wanita yang bekerja secara WFH di Kota Bandung terkategori tinggi.
2. Komitmen Organisasi pada karyawan wanita yang bekerja secara WFH di Kota Bandung terkategori rendah.
3. Berdasarkan hasil analisis data *Work-family conflict* memberikan pengaruh sebesar 61% terhadap komitmen Organisasi pada karyawan wanita yang bekerja secara WFH dan telah memiliki anak di Kota Bandung.

Acknowledge

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar semata-mata tidak hanya usaha peneliti sendiri, melainkan dukungan dan bantuan tulus dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan berkat, rahmat, kemudahan, dan kesehatan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. Kepada kedua orang tua tercinta yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, dorongan semangat, serta doa yang tiada hentinya mengalir demi kelancaran peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Kemudian terimakasih banyak untuk kakak tercinta Rizky Febry Ramadhan dan adik tercinta Anisa Shabrina yang telah memberikan dukungan serta perhatian kepada peneliti.
3. Kepada dosen pembimbing Ibu Anna Rozana, S.Psi.,M.Psi, Terima kasih telah membimbing peneliti selalu meluangkan waktu untuk memberikan arahan, dorongan, dan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan hingga akhir.
4. Kepada Ibu Sita Rositawati, Dra., M.Si., selaku wali dosen yang selalu memotivasi dan memberikan arahan dan nasihat kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan baik.
5. Kepada Ibu Dr. Dewi Sartika, M.Si, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.
6. Kemudian terimakasih banyak kepada dosen-dosen dan kepada seluruh staf akademik yang telah memberikan fasilitas, ilmu, serta pendidikan pada peneliti hingga dapat menunjang penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada seluruh subjek penelitian terutama kepada ibu-ibu yang sedang menjalani WFH di Kota Bandung dan telah berpartisipasi membantu untuk dapat melangsungkan penelitian dan memperoleh banyak data.
8. Kepada seseorang yang spesial dan teramat baik Muhammad Bagas Alfaridzi yang telah meluangkan waktu untuk selalu menemani serta memberikan dorongan

- semangat, motivasi, dan doa kepada peneliti untuk dapat melewati proses pengerjaan skripsi ini hingga tuntas.
9. Kepada Teh Dwisty Utari dan kepada kerabat peneliti Tiara Indah Wulandari dan Anissa desianti yang telah memberikan doa dan dukungan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
 10. Kepada rekan seperjuangan di kampus Ariezky, Hani, Rahmi, Silva, Yasmin, dsbg. dan kepada seluruh rekan angkatan 2017 dan rekan kelas F 2017 terimakasih telah menjadi teman terbaik selama masa kuliah dan selalu memberikan dukungan satu sama lain untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
 11. Serta masih banyak lagi pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu.

Daftar Pustaka

- [1] Alteza, Muniya & Lina Nur Hidayati. (2012). *Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi Penyebab, Dampak dan Strategi Coping*.
- [2] Amin, Salmiah Mohd dan Rozanti A. Hamid. (2014). *Social Support as a Moderator to Work Family Conflict and Work Family Enrichment: A Review*. *Advanced Review on Scientific Research*, 2, 1-18.
- [3] Apperson, M., Schmidt, H, Moore, S, & Grunberg, L. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3
- [4] Badan Pusat Statistik Kota Bandung , 2020. *Pedoman Pendataan Survei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2020*. Kota Bandung : Badan Pusat Statistik.
- [5] Batur, Ozgur dan Senem Nart. (2014). *The Relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers*. *European Journal of Research on Education*, 2, 72-81.
- [6] Bennet, H. & Durkin, M. (2000). *The effects of organizational change on employeepsychological attachment*. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 126-147.
- [7] Carlson dan Kacmar, 2000. *Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference*. *Journal of Management* Vol. 26 No.5, pp. 1031–1054.
- [8] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J., (2000). *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249-276.
- [9] Frone, M.R, Russell, M & Cooper, M.L. (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. *Journal of Applied Psychology*. 77, 1, 65-78
- [10] Greenberg, J. dan Baron, R.A., (2005). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachussets: Allin and Bacon.
- [11] Greenhaus, J.H & Beutell, N.J. (1985). *Sources of conflict between work dan family roles*. *The Academy of Management*. 10, 76-88
- [12] Himawan, K., Fanggidae, J. P., & Helmi, J. (2020). *The sociocultural barriers of work-from-home arrangement due to COVID-19 pandemic in Asia: Implications and future implementation*. *advance*.
- [13] Ingarianti, T.M. (2014). *Penyusunan Alat Ukur Komitmen Organisasi*. Laporan Penelitian, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- [14] Jobstreet.com (2020). *COVID-19 Job Report*. Indonesia
- [15] Linandar, N. Tidar. 2009, *Faktor-faktor yang memengaruhi karier Wanita (studi kasus: Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana Kota Bogor)*, Skripsi pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Institute Pertanian Bogor, Bogor. 367.
- [16] Prawitasari, 2007. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Conflict*. Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- [17] Pustaka, K. (2018, Januari 20). *Pengertian, Jenis Dan Penyebab Konflik Peran*. Retrieved

- from kajian pustaka.com: <http://www.kajianpustaka.com>. Puspitawati, Ni Made Dwi. (2013). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyati Sanur*. Tesis, Program Magister Universitas Udayana, Denpasar.
- [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 Vol. 9, No. 2, 23-26.
- [19] Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. (ter. Hadyana Pujaatmaka)*. Jakarta: Prehallindo.
- [20] Robert Walters Japan. 2020. *30% of Employees working from home experience decreased productivity – company measure for communication and concentration needed*. Robertwalters.co.jp.
- [21] Safira, Gita, Damayanti D Temi. (2021). *Pengaruh Academic Self Efficacy terhadap Penyesuaian Akademik Mahasiswa pada Pembelajaran Jarak Jauh*. Jurnal Riset Psikologi, 1(2), 109-118.