Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Wanita Milenial

Hana Dhia Salsabila\*, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

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

\*[hdhiasalsabila@gmail.com](mailto:hdhiasalsabila@gmail.com), lisa.widawati@gmail.com, ayu.utha@gmail.com

**Abstract.** In the workplace, nurses must demonstrate strong sense of dedication to their organization. On the one hand, nurses are prone to an imbalance between work and life due to shift work, resulting in them having to forfeit their time off. This study aimed to determine the effect of work-life balance on organizational commitment in millennial female nurses involving 65 millennial female nurses as subjects. In this study, we use a causality method with a quantitative model. The work-life balance variable was measured using a measuring instrument adapted by Gunawan et al. (2019), which refers to Fisher's theory (2009). The organizational commitment variable was measured using a measuring instrument scale based on Mowday's theory (1982) in Ingarianti's (2015) research. The sampling technique used was purposive sampling with simple linear regression analysis techniques. The results showed that there was a 21.3 % influence between work-life balance and organizational commitment.

Keywords: *work life balance, organization commitment*

**Abstrak.** Dalam bekerja, perawat harus merupakan individu dengan komitmen organisasi yang tinggi. Namun, disatu sisi perawat merupakan individu yang rentan mengalami ketidakseimbangan kehidupan dengan pekerjaan yang disebabkan oleh *shift* kerja dan harus merelakan waktu liburnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada perawat wanita milenial dengan jumlah subjek 65 perawat wanita milenial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan desain kuantitatif. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *work life balance* adalah alat ukur yang diadaptasi oleh Gunawan et al., (2019) yang mengacu pada teori Fisher (2009). Alat ukur komitmen organisasi yang digunakan adalah skala komitmen organisasi yang berdasarkan konsep Mowday (1982) dalam penelitian Ingarianti (2015). Teknik sampling yang digunakan *purposive sampling* dengan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap komitmen organisasi sebesar 21,3%.

Kata Kunci: *work life balance, komitmen organisasi, milenial*

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan-tujuan yang sama dan kemudian akan bekerja sama agar dapat mencapai tujuan tersebut (Robbins & Judge, 2017). Sumber daya manusia sering dianggap sebagai salah satu aset berharga bagi organisasi karena kekuatannya dapat membentuk dan mengembangkan organisasi dari waktu ke waktu (Susiawan & Muhid, 2015).

Dalam menggerakan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkomitmen. Komitmen dalam organisasi dapat membantu organisasi agar lebih produktif, efektif, dan meningkatkan pencapaian (Alrowwad et al., 2020). Komitmen organisasi dinilai penting dalam menentukan kinerja pada level individu di sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan respon afektif yang dihasilkan melalui penilaian situasi kerja yang membuat individu terhubung dengan organisasi yang di tempatinya (Mottaz, 1988). Karyawan yang berkomitmen, lebih kecil kemungkinannya untuk keluar dari tempat kerja (Robbins & Judge, 2017).

Ketika individu memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki performa kerja yang baik, menurunkan absensi, *turnover,* dan keterlambatan Mowday et al., (1982). Bagi *work group,* komitmen organisasi berguna karena adanya kestabilan anggota, efektivitas kelompok, dan kohesif. Sedangkan bagi organisasi, komitmen organisasi berguna untuk meningkatkan tenaga yang dikeluarkan individu, mengurangi *turnover,* absen, keterlambatan dan menarik bagi orang diluar organisasi

Robbins & Judge, (2017) menjelaskan jika komitmen organisasi dapat terjadi ketika seorang karyawan mampu mengenali serta memahami nilai, tujuan serta mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Komitmen organisasi digambarkan sebagai keterhubungan individu dengan organisasinya serta memiliki peran bagi pengambilan keputusan yang dimiliki oleh individu untuk meneruskan keanggotannya (Meyer & Allen, 1991). Sedangkan menurut Mowday et al., (1982) komitmen organisasi adalah sejauh mana individu merasa bahwa mereka dapat mengidentifikasi diri mereka dengan tujuan organisasi karena partisipasi mereka dalam organisasi tersebut.

Terdapat tiga faktor pembentuk komitmen organisasi yaitu karakteristik personal, karakteristik jabatan dan peran, dan pengalaman kerja. Karakteristik personal meliputi usia, status pernikahan, masa jabatan, pendidikan, dan job involvement (Steers, 1977). Salah satunya adalah konflik peran didefinisikan sebagai tekanan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saling merebutkan energi yang dimiliki oleh individu (Greenhaus & Beutell, 1985). Maka dibutuhkanlah suatu kebijakan untuk menyeimbangkan tuntutan yang dimiliki oleh individu salah satunya adalah work life balance.

Clark (2000) *work life balance* adalah bagian dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dipertahankan dengan sedikitnya konflik peran yang ditimbulkan oleh adanya perebutan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Hal ini dapat menyebabkan individu mengalami stress akibat adanya ketidakseimbangan.

*Work life balance* dapat menjadi sebuah strategi untuk mengurangi tekanan dan konflik yang disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan akibat perebutan sumber daya yang dimiliki (Jang et al., 2011). Ketika karyawan mencapai keadaan seimbang akan membawa pengaruh baik bagi organisasi, seperti meningkatnya kesehatan mental di tempat kerja dan meningkatnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan (Jang et al., 2011). Sehingga *work life balance* menjadi hal yang perlu diperhatikan baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan sosial karena memiliki banyak manfaat.

Dari sudut pandang pekerja, *work life balance* menjadi keputusan untuk memenuhi kewajiban dalam pekerjaan atau memenuhi tanggung jawab dalam kehidupan pribadi, sedangkan bagi perusahaan *work life balance* menjadi tantangan karena perusahaan harus mendorong keadaan seimbang untuk menciptakan fokus pada pekerjaan (Riffay, 2019).

*Work life balance* dinilai penting karena memberikan banyak manfaat. Adapun manfaat dari *work life balance* bagi karyawan menurut Kaiser dalam Nafis et al., (2020) adalah berkurangnya kelelahan, menurunkan depresi dan tingkat stress, serta meningkatkan kualitas hidup. Dalam studi yang dilakukan oleh Fisher (2003) *work life balance* berhubungan negatif dengan stress di tempat kerja dan merupakan salah satu faktor penghambat *turnover intention*.

Hal yang didapatkan apabila organisasi menerapkan *work life balance* adalah produktivitas meningkat, menurunkan tingkat ketidakhadiran, dan meningkatkan kepuasan kerja. Berk dan Gundogmus (2018) menjelaskan apabila *work life balance* sudah menjadi kebijakan yang dilakukan oleh organisasi akan berpengaruh pada komitmen organisasi yang meningkat. Namun, jika pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang, maka akan terjadi *unbalanced* yang mengarah kepada berkurangnya komitmen organisasi.

Menurut Fisher et al., (2009) terdapat aspek-aspek yang menggambarkan *work life balance,* yaitu pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*work interference with personal life),* kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaan (*personal life interference with work),* pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*), dan kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan (*personal life enhancement with work*).

Fisher et al., (2009) dalam artikel Gunawan et al., (2019) *work life balance* dibagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi *demands* dan *resources. Demands* berarti setiap peran memiliki tuntutannya masing-masing. Sehingga apabila dua peran (pekerjaan dan non pekerjaan) saling tumpang tindih menyebabkan gangguan pada domain lain. Sedangkan, *resource* adalah sumber daya yang dimiliki oleh individu yaitu energi dan waktu. Ketika satu peran dapat diselesaikan maka akan meningkatkan atau memudahkan peran lainnya (Fisher et al., 2009; Gunawan, 2019).

Bagi wanita *work life balance* menjadi sangat penting, karena karyawan wanita rentan mengalami ketidakseimbangan peran antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dimana salah satunya bisa menghambat pekerjaan (Liu et al., 2021). Pada penelitian yang telah dilakukan pada subjek wanita yang sudah menikah di Bali yang dilakukan oleh Rini & Indrawati (2019), wanita sering kali mengalami kesulitan yang lebih besar daripada pria dalam mencapai *work-life balance* karena berbagai macam tuntutan tanggung jawab baik itu peran reproduksi, sosial, dan produktif.

Saat ini wanita yang bekerja di Indonesia didominasi oleh individu yang berusia antara 23 sampai 43 tahun atau dikenal dengan generasi milenial (Kemenpppa, 2018). Sebanyak 50,81 persen wanita generasi milenial bekerja (Kemenpppa, 2018). Generasi milenial digambarkan sebagai generasi yang percaya diri, menginginkan kerja yang fleksibel (Lyons, 2012) generasi milenial juga digambarkan sebagai generasi multikultural serta cerdas dalam penggunaan teknologi (Erickson, 2008) serta digambarkan sebagai individu yang sering berpindah-pindah tempat kerja (Delloite, 2022).

Generasi milenial yang memiliki komitmen rendah adalah generasi milenial yang minim pengalaman di lingkungan kerja dan angkatan muda pada generasi milenial karena merasa dirinya masih memiliki kesempatan untuk diterima ditempat lain (Jeanne, 2013). Walaupun demikian, di Indonesia wanita dikatakan sebagai individu yang memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan pria, hal ini dikarenakan wanita memilih untuk tetap tinggal di tempat kerja karena terikat secara emosional dan jika keluar dari tempat kerja, hanya akan menimbulkan kerugian bagi wanita tersebut (Pertiwi & Mulyana, 2019). Dalam pemilihan tempat kerja karyawan milenial cenderung memilih sektor formal sebagai tempat kerja salah satunya rumah sakit (Kemenpppa, 2018).

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bagian utama dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit (Ekayanti et al., 2019). Walaupun rumah sakit menjadi salah satu pilihan dalam tempat kerja, rumah sakit juga memiliki tingkat *turnover intention* tinggi yang diartikan sebagai rendahnya keinginan untuk tetap tinggal di tempat kerja (Nobsoct, 2006). Menurut Elizabeth, (2012) 50 persen dari tingkat *turnover* pada layanan kesehatan adalah perawat. Dalam sebuah penelitian dengan subjek perawat wanita, perawat dengan usia 25 sampai 30 tahun memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat senior (Muharni & Wardhani, 2020).

Jumlah penyerapan tenaga perawat berkisar antara 60 persen sampai 65 persen, dapat dikatakan bahwa tingginya minat untuk bekerja di sektor keperawatan, padahal kondisi work *life balance* sulit untuk diterapkan, hal ini dikarenakan penyedia layanan kesehatan secara konsisten memberikan layanan keperawatan berkualitas kepada pasien (Ekayanti et al., 2019).

Menurut Bothma & Roodt (2013) komitmen organisasi pada perawat sangat dibutuhkan selain untuk menghindari kehilangan karyawan yang berkualitas juga untuk mencegah terjadinya gangguan pada fungsi organisasi, pemberian layanan dan administrasi. Selain itu apabila perawat tidak memiliki komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat keselamatan pasien yaitu tingginya insiden kesalahan medis, yang mana akan merugikan pasien dan menurunkan kualitas perawatan pasien (North et al., 2013).

Diakses dari *opendata* Jabar, saat ini rumah sakit di Provinsi Jawa Barat merupakan rumah sakit terbanyak kedua di Indonesia, salah satunya adalah Rumah Sakit Umum Daerah Otto Iskandardinata. RSUD Otto Iskandardinata merupakan rumah sakit rujukan puskesmas yang berada di Soreang. Perawat wanita milenial dengan status kepegawain non PNS diambil menjadi subjek karena mudah untuk meninggalkan organisasi dibandingkan dengan PNS yang harus menetap hingga masa pensiunnya tiba.

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

1. Bagaimana gambaran *work life balance* pada perawat wanita generasi milenial di RSUD Otto Iskandardinata?
2. Bagaimana komitmen organisasi pada perawat wanita generasi milenial di RSUD Otto Iskandardinata?
3. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada perawat wanita generasi milenial di RSUD Otto Iskandardinata?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan gambaran *work life balance* pada perawat wanita generasi milenial di RSUD Otto Iskandardinata.
2. Untuk mendapatkan gambaran komitmen organisasi pada perawat wanita generasi milenial di RSUD Otto Iskandardinata.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada perawat wanita generasi milenial RSUD Otto Iskandardinata.
4. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan hubungan kausalitas. Dengan teknik sampling purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 65 perawat wanita milenial di RSUD Otto Iskandardinata. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Adapun kriteria sampel adalah:

1. Bekerja minimal selama 1 tahun
2. Merupakan pegawai non-PNS

Teori yang digunakan pada variabel *work life balance* adalah teori Fisher et al., karena teori ini menjelaskan fenomena mengenai aspek yang mengganggu atau yang meningkatkan energi perawat di tempat kerja maupun kehidupan pribadinya.

Sedangkan teori komitmen organisasi yang digunakan adalah teori Mowday et al., (1982) karena teori ini dapat mengetahui tinggi rendahnya komitmen organisasi.

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Work Life Balance

**Tabel 1.** Gambaran Umum *Work Life Balance*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | | F | | % | |
| *Work Life Balance* Rendah | | | 31 | | 47.69 | |
| *Work Life Balance* Tinggi | | | 34 | | 52.31 | |
|  |  | Jumlah | | 65 | | 100 | |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat wanita milenial di RSUD Otto Iskandardinata, menunjukkan bahwa sejumlah 31 responden atau sebesar 47,69% memiliki *work life balance* yang rendah. Sedangkan 34 responden lainnya atau sebesar 52,31% memiliki *work life balance* tinggi. Perawat wanita milenial dengan *work life balance* tinggi dikatakan sebagai individu yang dapat menyeimbangkan tuntutan kedua domain dengan sedikit konflik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Mengistu & Worku (2020) yang menyatakan bahwa keadaan seimbang bukan dikarenakan tidak adanya perebutan energi untuk pemenuhan peran melainkan dapat diseimbangkan oleh individu sehingga dapat meminimalkan konflik atau tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap domain lainnya. Perawat wanita milenial dengan *work life balance* yang rendah dapat disebabkan karena pekerjaan menyita energi yang dimiliki daripada kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi lebih menyita energi daripada pekerjaan.

Gambaran Umum Komitmen Organisasi

**Tabel 2**. Gambaran Umum Komitmen Organisasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kategori | Frekuensi | |
| F | % |
| Rendah | 10 | 15,38 |
| Tinggi | 55 | 84,62 |
| Jumlah | 65 | 100 |

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sejumlah 10 responden atau 15,38% perawat wanita milenial memiliki komitmen organisasi rendah dan sebanyak 55 responden atau 84,62% memiliki komitmen organisasi tinggi. Hal ini menunjukan bahwa jumlah perawat wanita milenial dengan komitmen organisasi tinggi lebih banyak dibandingkan dengan perawat wanita milenial dengan komitmen organisasi rendah.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen organisasi

Tabel 3. Tabulasi Silang *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Work Life Balance | |  |
|  |  | Rendah | | Tinggi | |
|  |  | F | % | F | % |
| Komitmen Organisasi | Rendah | 2 | 3,08 | 8 | 12,31 |
| Tinggi | 29 | 44,62 | 26 | 40,00 |

Komitmen organisasi dapat meningkat karena organisasi memperhatikan dan memberi kesempatan pekerja dengan cara yang menyenangkan. Hal ini sejalan dengan yang penelitian yang dilakukan oleh Mengistu dan Worku (2020) yang menyatakan *work life balance* dapat terjadi karena ketika *work life balance* menjadi kebijakan di organisasi, hal ini menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan kemauan pekerja untuk mengerahkan lebih banyak tenaga untuk membalas apa yang telah diberikan kepada pekerja, hal ini mengarah kepada komitmen organisasi.

Hal ini terjadi ketika perawat wanita milenial dapat menyeimbangkan sumber daya seperti energi dan waktu yang dimiliki pada setiap peran. Maka pekerjaan dapat meningkatkan keterampilan dalam kehidupan pribadi atau ketika kemampuan yang didapatkan dari pekerjaan dapat meningkatkan kualitas peran dalam domain kehidupan pribadinya. Jika *work life balance* seseorang baik, akan mengarah pada pada meningkatnya komitmen organisasi, karena ketika perwat wanita milenial fokus pada peran yang sedang dijalaninya ia akan mengerahkan sumber daya pada perannya.

Apabila *work life balance* rendah terdapat ketidakseimbangan yang sebabkan oleh perebutan energi disalah satu domain, maka akan berkaitan dengan komitmen organisasi, ketika perawat wanita milenial terlalu banyak memenuhi tuntutan kehidupan pribadi maka akan berdampak buruk bagi organisasi, karena rendahnya produktivitas dan menurunnya komitmen organisasi. Sedangkan perawat wanita milenial yang menghabiskan energi untuk pekerjaan lebih besar dibandingkan kehidupan pribadinya membuat perawat wanita milenial tidak memiliki banyak waktu, stamina, atau tidak memiliki fokus untuk melakukan kegiatan pribadi yang membuat mereka senang, seperti melakukan perjalanan atau menghabiskan waktu dengan orang yang mereka cintai. Apabila nilainya tinggi maka komitmen organisasi akan menurun, hal ini terjadi karena individu memiliki waktu, tenaga yang terbatas.

**Tabel 4**. Hasil Uji Statistika

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .462a | .213 | .201 | 27.564 | 1.860 |
| a. Predictors: (Constant), WLB | | | | | |
| b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi | | | | | |

Diperoleh nilai koefisien determinasi *(R Square)* sebesar 0,213 yang menunjukkan bahwa sebesar 21,3% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* sisanya (100% – 21,3% = 78,7%) dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1. Kesimpulan

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

Secara umum gambaran mengenai kondisi *work life balance* pada perawat wanita milenial di RSUD Otto Iskandardinata berada dalam jumlah seimbang baik dalam kategori rendah maupun tinggi.

Secara umum gambaran mengenai kondisi komitmen organisasi pada perawat wanita milenial di RSUD Otto Iskandardinata dikategorikan tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara *work life balance* terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, terdapat beberapa saran, yaitu

Disarankan bagi dinas kesehatan dan RSUD Otto Iskandardinata agar menyediakan program bagi perawat yang mengalami konflik yang disebabkan kesulitan untuk menerapkan *work life balance*, sehingga komitmen organisasi dapat ditingkatkan ataupun dipertahankan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti karakteristik personal, karakteristik yang berkaitan dengan jabatan dan peran, dan pengalaman kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar memperluas populasi dan menggunakan teknik sampling lain.

Acknowledge

Terima kasih banyak kepada dosen pembimbing yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini dengan senantiasa bersabar dalam membimbing penulis, memberikan dukungan moril serta doa. Serta penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini dari awal hingga akhir. Semoga atas rahmat dan karunia -Nya, Allah memberikan balasan yang telah diberikan kepada peneliti pada segala bentuk bantuan dan kebaikan

Daftar Pustaka

1. Alrowwad, A., Ra’ed.,M, Dmaithan.,A. and Bader, O. (2020). The Role of Organizational Commitment in Enhancing Organizational Effectiveness. *Education Excellence and Innovation Management through Vision.*
2. Badan Pusat Statistik. (2018). Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta: KPPPA dan BPS. Retrivied from <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/9acde-buku-profil-generasi-milenial.pdf>
3. Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of* human *resource management*, *11*(1), 1-12.
4. Clark SC (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*: 747–770.
5. Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, *8*(2), 181-190.
6. Elizabeth, M. (2012). Universitas indonesia hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis menurut perawat dengan. *Lontar Universitas Indonesia.*
7. Erickson, T. (2008). Plugged in: The generation Y guide to thriving at work. *Harvard Business Review Press.*
8. Fisher, G., & McAnley. (2003). Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Genesee Survey Services, Inc.*, *21*(2), 1–30.
9. Gallup, Inc. (2016). *How Millennials Want to Work and Live*. Retrieved from http://news.gallup.com/reports/189830/e.aspx?utm\_source=gbj&utm\_medium=copy&utm\_camp aign=20160511-gbj
10. 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*(3), 510-531.
11. Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *8*(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
12. 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*, *12*, 625550.
13. Lyons, S. T., Ng, E. S., & Schweitzer, L. (2012). Generational career shift: Millennials and the changing nature of careers in Canada. In *Managing the new workforce* (pp. 64-85). Edward Elgar Publishing.
14. Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human relations*, *41*(6), 467-482.
15. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages (The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover)* (P. Warr (ed.)). Academic Press, Inc. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-690620-2.50001-5>
16. Meister, Jeanne. (2013). “*The Boomer-Millennial Workplace Clash:  
    Is it Real?”*. Forbes, 4 Juni 2013. <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2013/06/04/the-boomer-millennial-workplace-clash-is-it-real/?sh=1e16dc1823ca>. Diakses: 17 Februari 2023.
17. Mengistu, A. B., & Worku, M. M. (2020). Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment in Commercial Bank of Ethiopia. *Journal of Strategic Human Resource Management*, *9*(1), 17-29.
18. Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, *3*(2), 236-245.
19. North, N., Leung, W., Ashton, T., Rasmussen, E., Hughes, F., & Finlayson, M. (2013). Nurse Turnover In New Zealand: Costs And Relationships With Staffing Practises And Patient Outcomes. Journal Of Nursing Management, 21(3), 419–428. <Https://Doi.Org/10.1111/J.1365-2834.2012.01371.X>
20. Rini, K. G. G. P., & Indrawati, K. R. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 153-164.
21. Robbins, S.P., Judge, T. A., & Campbell, T. T (2017). *Organizational Behavior.* Pearson.
22. Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
23. Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, 4 (03),* 304–313*.*