

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Muhammad Nuskan Abdi^{1*} Chalimah²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pekalongan

Email: nuskan.abdi@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 06 February 2023

Received in revised form:

04 August 2023

Accepted: 17 September 2023

Keywords: *Work life balance, organizational culture, job satisfaction, organizational commitment.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work life balance, organizational culture, and job satisfaction on organizational commitment. The main theory used as a reference is the theory of expectations. Based on the type, the authors use a Correlational research method with a quantitative approach. In this study, data collection was carried out using a questionnaire. As for determining the sample, the authors used a random sampling technique of 41 people. The conclusions of this study are (1) work life balance positive but not significant influence organizational commitment, (2) organizational culture positive significantly influence on organizational commitment, (3) Job satisfaction is positive significantly influence on organizational commitment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi sumber daya yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, baik itu yang berorientasi pada keuntungan/profit (*profit oriented*), maupun yang tidak berorientasi pada keuntungan/profit (*nirlaba/nonprofit oriented*). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi organisasi tersebut. Dalam pengertian sehari-hari, SDM lebih dikenal sebagai bagian dari integral suatu sistem yang membentuk organisasi (Syarifuddin, 2022)

Setiap manusia memiliki peranan dalam hidupnya. Semakin dewasa seorang manusia, maka semakin bertambah pula peran yang dilakukan olehnya. Masing-masing peran ini pastilah memiliki tanggung jawab dan tugas. Peran yang saling tumpang tindih ini mungkin memunculkan konflik, baik konflik antar manusia, atau konflik dengan dirinya sendiri.

Salah satu tolok ukur kesuksesan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusianya dapat dilihat dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh manusia yang ada didalamnya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja akan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi seperti produktifitas, kinerja, loyalitas dan komitmen yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja dalam sebuah organisasi adalah *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja yang diwujudkan oleh organisasi. *Work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan yaitu dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama pentingnya (Pratiwi dan Sylviana, 2019). Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga.

Untuk menciptakan sumber daya yang disiplin, memiliki integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas maka dibutuhkan budaya perusahaan (Organisasi) agar menjadi sebuah tuntutan bagi karyawan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi dapat mewujudkan segala bentuk aspirasi dan juga keinginan karyawan itu sendiri, dengan hal ini maka budaya perusahaan akan menciptakan kepuasan karyawan dan menjadi sumber motivasi kerja yang kuat bagi karyawan (Pratiwi dan Sylviana, 2019).

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai individu yang memegang teguh misi atau tujuan organisasi. Akibatnya, individu memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja dan berusaha agar perilaku mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Menurut Griffin dan Moorhaead (2013) menyatakan bahwa "*Organizational commitment, sometimes called job commitment, reflects an individual's identification with and attachment to the organization.*" Komitmen organisasi biasanya disebut dengan komitmen kerja, dengan mencerminkan identifikasi individu dan keterkaitan organisasi.

Hubungan secara teoritis tersebut didukung oleh beberapa penelitian empiris yang juga menemukan bahwa *work life balance*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pradhan, *et al.*, (2016), menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Namun penelitian yang dilakukan Ryan, *et al.*, (2016), menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sinha, *et al.*, (2017) dan Wayan, dkk (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian Batool dan Raza (2013) dan Rehman, *et al.*, (2013) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Grand theory pada penelitian ini adalah teori harapan. Teori ini mulai dikembangkan sejak tahun 1930 tetapi secara sistematis dan komprehensif dikemukakan oleh Victor Vroom dalam bukunya *Work and Motivation* pada tahun 1964. Victor Vroom menekankan hasil (*outcome*) dibandingkan dengan kebutuhan (*needs*). Kemudian teori Victor Vroom ini dikembangkan oleh Galbraith dan Cummings pada tahun 1967, Porter dan Lawryer pada tahun 1968, Graen pada tahun 1969, dan Campbell *et al* pada tahun 1970 menurut Luthas pada tahun 1998.

Dalam *Expectancy theory*, motivasi individu ditentukan oleh *expectancies and valences*. *Expectancies* merupakan keyakinan tentang kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan menimbulkan hasil tertentu. Sedangkan *valences* adalah nilai yang diberikan individu atas hasil (*outcome*) atau penghargaan (*rewards*) yang akan ia terima. Ekspektasi merupakan penggerak yang mendasari seseorang untuk dapat melakukan suatu tindakan, karena dengan adanya tindakan atau usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapatkan akan sesuai dengan tujuan.

Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuannya. Tentunya dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia yang diberikan amanah untuk tanggungjawab diharapkan dapat mencapai tujuan bersama-sama sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Terkait teori harapan dengan *work life balance* adalah tiap anggota organisasi akan terus berusaha maksimal untuk menyeimbangkan waktu dan keterlibatan individu dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan organisasi sehingga pencapaian organisasi tidak terjadi hambatan meskipun masing-masing pengurus memiliki tanggungjawab lebih dari satu organisasi dan komitmen individu pada organisasi semakin kuat.

Terkait teori harapan dengan budaya organisasi adalah bahwa anggota organisasi akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan dan budaya dalam sebuah organisasi dalam penyelesaian tugas dan mencurahkan sejumlah usaha tertentu. Diasumsikan bahwa usaha tersebut diakibatkan oleh (1) kemungkinan subyektif anggota yang berkaitan dengan kemampuan kerja, (2) kemungkinan subyektif anggota terhadap *reward* dan *punishment*, (3) nilai anggota yang menempatkan penghargaan dan hukuman (Ainanur and Tirtayasa, 2018)

Terkait teori harapan dengan kepuasan kerja adalah bahwa anggota organisasi cenderung akan membandingkan antar harapan yang dikehendaki dengan apa yang didapatkan dalam organisasi. Anggota organisasi akan merasakan kepuasan dalam sebuah organisasi apabila harapan yang dikehendaki didapatkan dalam organisasi tersebut. Harapan - harapan tersebut bisa berupa rekan kerja yang ada dalam organisasi, beban kerja yang didapatkan dan lain sebagainya.

Terkait teori harapan dengan komitmen organisasi adalah bahwa apabila organisasi mampu mewujudkan kepuasan kerja maka anggota akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Sebaliknya jika organisasi tidak mampu mewujudkan kepuasan anggota, maka komitmen dari anggota-pun akan rendah.

Work Life Balance

Menurut Guest, Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), *"an examination, of the boarder of work life balance would require assessment of time, involvement, and community membership. It would be useful to study the balancece between work and the aggregate of other life roles as wel as the balance between pairs of specific roles."* Penjelasan lain tentang work life balance menurut Lockwood (2003), *"work life balance as a State equilibrium in wich the demands of both a pearsons job and personal life are equal. Work/life balance from the employee viewpoint: the dilemma of managing work obligations and personal/family responsibilities. Work/life balance from the employer: the challenge of creating a supportive company culture where employees can focus on their jobs while at work."* Selanjutnya Schermerhorn (2012) mengatakan bahwa, *"work life balance is a broad concept including proper prioritizing between "work" (career and ambitio) on the one hand and "life" (health, pleasure, leisure, family and spiritual development) on the other."* Keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara "pekerjaan" (karir dan ambisi) di satu sisi, dan "kehidupan" di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang (Riffay, 2019)

H1: *work life balance*, berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Budaya Organisasi dan kinerja

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut dan diikuti oleh semua anggota organisasi. Menurut Tobari (2016), budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya. Sedangkan menurut Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016), budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Budaya organisasi terbentuk dari perjalanan yang panjang dan membutuhkan waktu yang sangat lama. Timotius (2014) menjelaskan bagaimana karyawan mempelajari budaya, yaitu dengan ditularkan kepada karyawan menggunakan cerita, ritual, simbol materi, dan Bahasa.

H2: budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

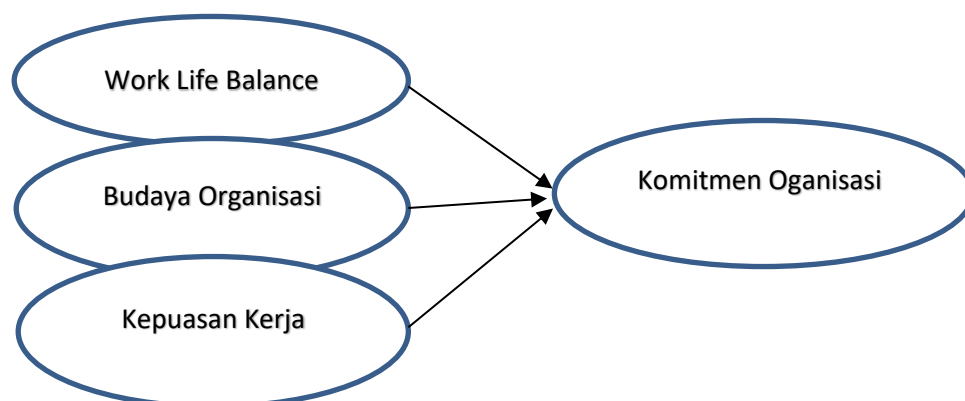
Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja digunakan atas perintah pasar kerja untuk merujuk pada tingkat kesesuaian, kepuasan, dan selera yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka, yaitu dengan aktivitas itu sendiri, dan dengan lingkungan. mengelilinginya. Kepuasan atau tidak akan selalu mempengaruhi sikap dan perilaku yang diwujudkan karyawan dalam menghadapi kewajiban yang diberikan kepadanya, dan tentunya komitmen terhadap perusahaan yang mempekerjakannya (Bangun, 2012).

H3: kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi

Wibowo (2017), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan untuk tetap menetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan anggota untuk tetap dalam sebuah organisasi pada masa yang akan datang. Komitmen organisasi mempengaruhi anggota dalam melakukan aktivitasnya di dalam organisasi tersebut, karena berhubungan erat dengan *turnover* yang mungkin dilakukan oleh anggota, apabila komitmen dimiliki oleh seluruh anggota dalam organisasi, maka tujuan organisasi memiliki kemungkinan lebih besar untuk dicapai dari pada jika komitmen organisasi tidak dimiliki oleh anggota dalam organisasi tersebut.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional, pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden. Objek dalam penelitian ini adalah pengurus komunitas digital santri AISNUSANTARA. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling* sebanyak 41 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Instrumen utama digunakan untuk memperoleh data yang disusun secara sistematis berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot wlb + b_2 \cdot bo + b_3 \cdot kk + e$$

Dimana :

Y = Komitmen organisasi
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi untuk X_1
 wlb = *Work life balance*
 b_2 = Koefisien regresi untuk X_2
 bo = Budaya organisasi
 b_3 = Koefisien regresi untuk X_3
 kk = Kepuasan kerja
 e = Standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari variabel *work life balance*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta komitmen organisasi terlihat nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas *cronbach alpha*. Nilai *cronbach alpha* keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan signifikansi Kolmogorov-Smirnov (0,062) > α 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat digunakan uji glajser. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi berada diatas *level of signifance* 5% yaitu variabel *work life balance* (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi berada di atas level *level of signifance* 0,05 (5%), sehingga dapat dikatakan variabel-variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas. Darai data yang diolah, diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel (0.568, 0.227 dan 0.304) serta nilai VIF masing-masing variabel (1.762, 4.411, dan 3.287). Hasil tersebut dapat disimpulkan, karena nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF <10 maka berarti semua variabel bebas pada model yang diajukan dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala-gejala multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan metode *durbin-watson*. Hasil DW yaitu 2,117 berada diantara 1,536 dengan 2,464 maka kesimpulannya tidak ada gejala Autokorelasi, sehingga tidak ada autokorelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu.

Uji Kecocokan model (*Goodness of Fit*)

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari *goodness of fit*nya. Secara statistik, setidaknya dapat diukur dari nilai statistik F dan R square (Ghozali, 2018). Pengambilan keputusan dalam pengujian F bisa dilaksanakan dengan menggunakan nilai *probability value* (p value). Dari data yang diteliti diperoleh nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut dapat menjadi kesimpulan bahwa model regresi cocok digunakan untuk menguji pengaruh *work life balance*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil Uji Regresi diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,724 / 72,4% artinya bahwa model regresi semakin tepat untuk menguji pengaruh *work life balance*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Analisis Regresi Berganda

Hasil dari olah data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji signifikansi pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y secara parsial, sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi $0,096 > \alpha = 0,05$, artinya *work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Nilai signifikansi $0,049 < \alpha = 0,05$ artinya budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Nilai signifikansi $0,018 < \alpha = 0,05$ artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa *work-life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prahana, *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* komitmen terhadap organisasinya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi (Ryan, *et al.*, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja telah dilihat sebagai masalah bagi karyawan individual dengan upaya organisasi untuk memperbaiki keseimbangan kehidupan kerja yang berfokus pada program yang bertujuan untuk membantu karyawan mengelola kehidupan sebagai santri dengan lebih baik (Parkes and Langford (2008).

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Sari, dkk (2013), yang menemukan adanya pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif diantara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Batool dan Raza (2013), Rehman, *et al.* (2013) dan Sijabat (2011) yang menemukan adanya pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang menyebutkan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaan dapat membuatnya tetap bertahan di perusahaan yang secara keseluruhan untuk memuaskan kebutuhannya. Semakin puas karyawan bekerja di perusahaan maka komitmen organisasional karyawan semakin tinggi.

SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut terjadi karena tugas yang diberikan oleh organisasi dikerjakan dari rumah masing – masing pengurus, sehingga tugas tersebut cenderung tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap aktivitas kesehariannya.

Kepuasan kerja yang memiliki nilai koefisien regresi terbesar diantara ketiga faktor yang diteliti yaitu 0,387 / 38,7%. Hal ini terjadi karena pengurus merasa bahwa tugas yang diberikan organisasi tidak mengganggu aktivitas sehari-hari dan justru pengurus merasa puas apabila karya yang dibuat mendapat apresiasi dari pengurus yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur and Tirtayasa, S., 2018, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga
- Batool, Maria., dan Raza Ullah. 2013. Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in Banking Sector: Study of Commercial Bank in District Peshawar. *International Review Bank and Applied Sciences*, Vol.1(2):12-24.
- Belias, Dimitrios., and Athanasios Koustelios. 2014. Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review in University of Thessaly, Karyes, 42100, Thessaly, Greece. *International Review Of Management and Marketing*, Vol.4(2):132-149.
- Dua, M. H. C. and Hyronimus, 2020 "Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Work-Life Balance* Pekerja Perempuan Di Kota Ende," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, vol. 7, 2020.
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky, W., & Moorhead, George (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Mason, OH: Cengage Learning
- Parkes, L.P, and Langford, P.H., 2008, Work Life Balance or Work Life Alignment? A test of The Importance of Work Life Balance for Employee Engagement and Intension to Stay in Organizations, *Journal of Management and Organization*, 14 : 267-284
- Pradhan, R.K., Jena, L.K., and Kumari, 2016, Effect of Work Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment, *Global Business Review*, 17 (38): 158-298
- Pratiwi D.A., and Sylvianita, A, 2019 "Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Tirta Investama, , Bandung," *Tesis , Universitas Telkom Bandung*,

- Riffay, A. , 2019 “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 5.
- Rehman, Khalid., Zia-Ur Rehman., Naveed Saif., Abduk Sattar Khan., Allah Nawaz., Shafiq Ur Rehman. 2013. Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1):80-89.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, Timothy. A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat
- Ryan Rene dan Sri Wahyuni, 2018, Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol 16 (1): 53-63
- Sinha, Anuj Kumar., Rakesh Kumar., Dr. P P Sengupta (HOD)., dan Dr. Gautama Bandyopadhyay (HOD). 2017. Impact of Organization's Culture on Employees' Commitment: Evidence From Five Homogeneous Units Under A Group Of Company Operating In Different In India. *Journal of Business Studies Quarterly*. 8(3):89-105
- Syarifudin dkk, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Rey Media Grafika.
- Timotius, Duha, 2014, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Budi Utama
- Tobari, 2016, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*, Yogyakarta, Budi Utomo
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam Organisasi*. Depok. PT Rajagrafindo Persada
- Widodo, Wahyu, Tutuk, 2018, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr. Sardjito, *Jurnal Ekobis Dewantara* Volume 1 No. 9 : 118-128
- Zuki Kurniawan, 2016, *Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, Deepublish