

Work Family Conflict: Tantangan Komitmen Organisasi Dosen Wanita

Lamidi¹, Sisca Dian Rahmawati², Sharen Alviola^{3*}

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia

*Corresponding Email: alviola116@gmail.com

ABSTRACT

Female lecturers often carry dual roles, both as working mothers and as homemakers responsible for childcare. During the COVID-19 pandemic, the challenges of balancing work and family roles have intensified. Organizational commitment is not only reflected in lecturers' involvement with their institutions but also in their ability to remain present and contribute to achieving organizational goals. However, many female lecturers working from home experience work-family conflict, making it difficult to balance professional and domestic responsibilities. This study aims to examine the effect of work-family conflict on the organizational commitment of female lecturers working from home during the COVID-19 pandemic. The research employed a non-experimental quantitative design with a causal method, using a population study of 31 female lecturers at the National Institute of Technology. Data were analyzed using multiple regression. Work-family conflict was measured using the scale by Carlson & Kacmar adapted by Kuntari (2014), while organizational commitment was measured with a tool developed by Ingarianti (2015). The findings indicate that work-family conflict significantly affects organizational commitment among female lecturers working from home, with an R Square value of 0.581, demonstrating an influence of 58.1%.

Keywords: *Work-Family Conflict; Organizational Commitment; Female Lecturers; Work from Home*

ABSTRAK

Dosen wanita memiliki peran ganda, yaitu sebagai ibu yang bekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga yang mengurus anak. Selama masa pandemi COVID-19, tantangan dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga semakin meningkat. Komitmen organisasi tidak hanya ditunjukkan melalui keterlibatan dosen dalam institusi, tetapi juga melalui kehadiran serta kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, banyak dosen wanita yang bekerja dari rumah mengalami konflik peran keluarga-kerja sehingga kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi pada dosen wanita yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan metode kausalitas melalui studi populasi pada 31 dosen wanita di Institut Teknologi Nasional. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda. Instrumen work-family conflict menggunakan skala dari Carlson & Kacmar yang diadaptasi oleh Kuntari (2014),

sedangkan instrumen komitmen organisasi menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Ingarianti (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen wanita yang bekerja dari rumah dengan nilai R Square sebesar 0,581 atau berpengaruh sebesar 58,1%.

Kata Kunci: Konflik Pekerjaan–Keluarga; Komitmen Organisasi; Dosen Wanita; Work from Home.

Diterima: Maret 2024; Direvisi: April 2024; Dipublikasikan: Mei 2024

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) menetapkan virus corona sebagai pandemi, yang berarti virus corona telah menyebar secara luas di dunia (Covid19.go.id). Presiden Joko Widodo memberi imbauan untuk bekerja dari rumah dengan tujuan untuk mencegah penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) (djkn.kemenkeu.go.id). Perubahan besar ini merupakan perkembangan pesat bagi sektor teknologi, komunikasi, pendidikan, paparan media, dan hiburan menjadi semakin luas (Rahmawati et al., 2024). Bagi wanita pekerja, terutama ibu rumah tangga, sistem ini menambah beban ganda. Mengingat tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali tidak seimbang. Sistem kerja dari rumah (*work from home*) memperburuk kondisi ini, apalagi di sektor pendidikan tinggi yang mengharuskan dosen untuk beradaptasi dengan pembelajaran daring yang memerlukan penguasaan teknologi dan pendekatan pengajaran yang lebih inovatif.

Proses pembelajaran daring menuntut dosen untuk menguasai teknologi informasi dan mengembangkan metode pengajaran yang efektif, yang sering kali meningkatkan tekanan pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, mempengaruhi keseimbangan hidup individu (Goh, Ilies & Wilson, 2015). Sedangkan bekerja secara *work from home* menjadi tantangan tersendiri bagi dosen untuk meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi informasi serta mampu terpenuhinya tuntutan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Perubahan sistem pengajaran dengan pembelajaran secara *online* menuntut kemampuan dosen dalam penguasaan teknologi (Adiawaty, 2020). Dalam pembelajaran secara *online*, dosen dituntut untuk bekerja lebih kreatif serta inovatif mendapatkan metode pembelajaran, materi dan cara penyajianya, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih menyenangkan dan menarik bagi mahasiswa (Adiawaty, 2020).

Meskipun bekerja dari rumah, bukan hal yang mudah bagi karyawan yang sudah menikah untuk membagi waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah, ketika harus memenuhi tuntutan dalam kedua peran pada waktu yang bersamaan, hal tersebut akan menimbulkan stres bagi karyawan yang menjalani *work from home* (Hapsari, 2020). Salah satu penyebab terjadinya *work family conflict* adalah fleksibilitas jam kerja yang tidak menentu (Hapsari, 2020). Salah satu profesi yang berkaitan dengan stres yaitu pengajar, bahwa hasil penelitian di universitas Australia terdapat 43% dari staf akademi mengalami stres dalam bekerja (Winefield et.al, 2003). Penelitian di China menghasilkan bahwa dosen di perguruan tinggi mengalami stres kerja, karena dosen berada dibawah tekanan dengan memiliki tanggung jawab mengajar yang wajib harus dilaksanakan dan mengerjakan penelitian ilmiah (Shen et.al, 2014). Jenis pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap orang merupakan jenis pekerjaan yang menimbulkan *work family conflict* (Diedorff & Ellington, 2008).

Work family conflict merupakan suatu bentuk konflik peran ganda (*interrole*) di mana tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di keluarga tidak sesuai dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi *work interfere family* (WIF) dimana adanya konflik antar kedua

peran ketika tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan mengganggu pemenuhan peran dalam keluarga, dan dimensi *family interfere work* (FIW) dimana adanya konflik antar kedua peran ketika tuntutan dan tekanan terjadi di dalam keluarga mengganggu pemenuhan peran dalam pekerjaan (Carlson, Kacmar, dan Williams, 2000). *Work family conflict* yang terjadi pada wanita akan memengaruhi tingkat absensi, *turnover*, performa, komitmen organisasi pada perusahaan, dan menurunkan kesehatan individu baik secara psikologis maupun kesehatan fisik (Greenhaus & Beutell, 1985).

Pandemi COVID-19 membuat tuntutan pekerjaan dalam rumah bertambah dan bekerja dari rumah menjadi terhambat, karena harus terlibat dalam pekerjaan rumah tangga seperti mengurus anak serta membimbing anak sekolah *online*. Ibu yang bekerja dari rumah merasakan bahwa beban pekerjaan rumah tangga dan tanggung jawab terhadap anak mengalami peningkatan dua kali lipat lebih banyak daripada ayah yang bekerja di rumah (Dunatchik, et.al., 2021). Dalam menghadapi perubahan, dibutuhkan keterlibatan dari karyawan agar organisasi dapat bertahan dan dapat menghadapi perubahan yang terjadi, dengan demikian karyawan yang terlibat aktif akan berbicara positif mengenai organisasinya, adanya keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi, serta berusaha demi organisasi menjadi lebih maju (Schaufeli, 2013).

Hasil penelitian di organisasi perguruan tinggi ditemukan bahwa komitmen organisasi pada dosen akan meningkatkan performa kerjanya (Handoko et al, 2010 dalam Sari, 2018), meningkatkan kepuasan kerjanya (Odoch & Nangoli, 2014 dalam Sari, 2018), dan meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraannya (Ozdem, 2012 dalam Sari, 2018). Dosen dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berada dalam instansi yang sama, serta memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang ekstra dari biasanya dan adanya keinginan untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa maupun rekan kerja (Badar & Seniati, 2017). Mowday, Steers & Porter (1974), mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasi menurut Mowday, Steers & Porter (1974) dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh terhadap organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Steers & Porter (1983), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah karakteristik personal meliputi usia, pendidikan, masa kerja, nilai-nilai individu, keluarga, sikap terhadap kerja; karakteristik kerja meliputi tantangan dalam pekerjaan, stress kerja, kejelasan peran; karakteristik organisasi meliputi tingkat partisipasi dalam mengambil keputusan; dan pengalaman kerja. Dari salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal yang terdiri dari situasi dalam keluarga dan situasi dalam pekerjaan (Chusmir, 1986 dalam Buhali & Margaretha, 2013).

Konflik yang terjadi dapat menimbulkan permasalahan yang mempengaruhi kehidupan dalam pekerjaan ataupun keluarga. Sebagai ibu yang bekerja dituntut untuk menjalankan peran dan tanggung jawab dalam keluarga maupun dalam pekerjaan dengan baik. Karena pekerjaan wanita dalam keluarga lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak sedangkan pekerjaan laki-laki lebih fleksibel (Ahmad, 2005 & Ford et.al, 2007 dalam Handayani, 2013). Keberadaan anak di rumah akan menimbulkan *work family conflict* (Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada dosen wanita yang bekerja di rumah yang memiliki anak usia dibawah 12 tahun. Karena anak usia dibawah 12 tahun masih memerlukan pengawasan dari orang tua. Anak yang berusia lebih muda akan bergantung kepada orang tuanya, karena membutuhkan waktu dan perhatian yang lebih dari orang tua nya (Bedeian et.al., 1998). Di dukung oleh penelitian Kinnunen, Feldt,

Geurts, & Pulkkinen (2006), bahwa memiliki anak usia dibawah 12 tahun lebih merasakan konflik pekerjaan-keluarga.

Salah satu perguruan tinggi yang menjalankan pembelajaran secara *online* dan pelaksanaan sistem kerja secara *work from home* yaitu Institut Teknologi Nasional (ITENAS). Keberadaan dosen di Institut Teknologi Nasional (ITENAS) memiliki peranan penting yaitu bertanggung jawab untuk menciptakan pendidikan yang bermutu. Komitmen dan loyalitas para dosen sangat dibutuhkan untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan menghadapi tantangan yang harus dihadapi. Banyak dosen wanita yang bekerja di Institut Teknologi Nasional (ITENAS) dengan masa kerja sudah lebih dari 10 tahun, hal tersebut merupakan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi tergambar dari masa kerja dosen wanita yang cukup lama. Di masa pandemi COVID-19 menjadi tantangan bagi dosen wanita, karena harus beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi seperti proses pembelajaran secara *online*. Hal tersebut menuntut kinerja di masa pandemi COVID-19 ini harus bekerja keras dengan terus berinovasi menghadapi perubahan yang terjadi.

Terutama di Institut Teknologi Nasional (ITENAS) terdapat banyak jurusan teknik yang materi perkuliahananya lebih dominan ilmu eksakta seperti rumus dan perhitungan angka, sehingga dengan proses pembelajaran secara *online* di masa pandemi COVID-19 ini berdampak pada tuntutan pekerjaan yang bertambah, hal tersebut dirasakan oleh dosen wanita seperti harus mengajar melalui media *online*, membuat *video* pemaparan materi yang harus dijelaskan kepada mahasiswa, sehingga pembelajaran tetap efektif dan dapat dimengerti oleh mahasiswa. Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *work family conflict* dan komitmen organisasi dosen wanita di Institut Teknologi Nasional, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada dosen wanita yang bekerja dari rumah di Institut Teknologi Nasional (ITENAS) di masa pandemi COVID-19.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode kausalitas yang memprediksi pengaruh *work family conflict* sebagai *independent variable* (X) dan komitmen organisasi sebagai *dependent variable* (Y) pada dosen wanita yang bekerja dari rumah di Institut Teknologi Nasional (ITENAS).

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen wanita yang bekerja dari rumah di Institut Teknologi Nasional (ITENAS), dengan kriteria memiliki anak usia dibawah 12 tahun dan tinggal bersama anak. Populasi berjumlah 31 orang dosen wanita yang bekerja dari rumah di Institut Teknologi Nasional (ITENAS) yang sudah memenuhi kriteria.

Metode Pengambilan Data dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengambilan data dilakukan secara *online* dengan membagikan kuesioner menggunakan *google form*, kuesioner berdasarkan pada alat ukur yang digunakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *work family conflict scale* berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar & William (2000) yang telah diadaptasi oleh Indah Soca Kuntari (2014). Dan alat ukur komitmen organisasi berdasarkan teori Mowday, Steers & Porter yang telah dikembangkan oleh Ingarianti (2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi****Tabel 1.** Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	67.519	13.980		4.830	.000
WIF	2.050	.604	.567	3.395	.002
FIW	.649	.429	.253	1.515	.141

Berdasarkan tabel 1 mengenai persamaan regresi berganda, pada dimensi *Work Interfere with Family* (WIF) didapatkan nilai t hitung = 3,395 dengan nilai signifikansi = 0,002. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dan pada dimensi *family interfere with work* (FIW) didapatkan nilai t hitung = 1,515 dengan nilai signifikansi = 0,141. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0,141 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dimensi *work interfere with family* (WIF) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.551	14.39772

Berdasarkan tabel 2 koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,581 yang berarti bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi sebesar 58,1%. Sedangkan 41,9% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Frekuensi Tingkat *Work Family Conflict*

Kategori	Frekuensi	Percentase
Tinggi	25	80,6%
Rendah	6	19,4%
Total	31	100%

Berdasarkan tabel 3 mengenai frekuensi *work family conflict*, diketahui bahwa *work family conflict* dosen wanita berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 25 dosen wanita atau 80,6%. Sedangkan sebanyak 6 dosen wanita atau 19,4% lainnya berada pada kategori rendah. Dosen wanita yang bekerja di rumah dengan kategori *work family conflict* tinggi di masa pandemi COVID-19, merasakan adanya kesulitan dalam menjalankan perannya baik peran di pekerjaan dan peran di keluarga. Sedangkan dosen wanita yang bekerja di rumah dengan kategori *work family conflict* rendah di masa pandemi COVID-19, tidak merasakan adanya kesulitan dalam menjalankan perannya baik di pekerjaan dan di keluarga.

Tabel 4. Frekuensi Tingkat Komitmen Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	30	96,8%
Rendah	1	3,2%
Total	31	100%

Berdasarkan tabel 4 mengenai frekuensi komitmen organisasi, diketahui bahwa komitmen organisasi dosen wanita berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 30 dosen wanita atau 96,8%. Sedangkan sebanyak 1 dosen wanita atau 3,2% lainnya berada pada kategori rendah. Dosen wanita yang bekerja di rumah dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi di masa pandemi COVID-19, akan menunjukkan sikap kerja yang positif dengan terlibat aktif dalam organisasi, dan berusaha sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga disimpulkan bahwa dosen wanita akan menjalankan kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi, walaupun di masa pandemi COVID-19 ini pekerjaan dilakukan dari rumah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen wanita yang bekerja dari rumah di masa pandemi COVID-19 merasakan konflik antara pekerjaan dan keluarga, meskipun kedua tuntutan peran di pekerjaan maupun di keluarga bertambah, tetapi dosen wanita tetap menjalankan tugasnya, dan dengan bekerja dari rumah dosen wanita tetap menunjukkan sikap kerja yang positif yaitu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Dosen dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berada dalam instansi yang sama, serta memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang ekstra dari biasanya dan adanya keinginan untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa maupun rekan kerja (Badar & Seniati, 2017). Dapat disimpulkan bahwa tidak menutup kemungkinan terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimiliki dosen wanita, yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja dan strategy coping, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh dosen wanita berada pada kategori tinggi.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict) mempengaruhi komitmen organisasi pada dosen wanita yang bekerja dari rumah di Institut Teknologi Nasional (ITENAS) selama pandemi COVID-19. Sebanyak 80,6% dosen wanita yang terlibat dalam penelitian ini merasakan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi. Meskipun demikian, komitmen organisasi mereka tetap tinggi, dengan 96,8% menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pada dimensi work interfere with family (WIF) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan pengaruh sebesar 58,1%. Faktor lainnya, seperti family interfere with work (FIW), tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan kinerja dosen (Studi kasus kinerja dosen pada PT XYZ). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185–191.
- Badar, & Seniati. (2017). Pengaruh trust terhadap berbagai pengetahuan melalui mediasi komitmen organisasi pada dosen perguruan tinggi. *Jurnal Indigenous*, 2(1), 7–27.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475–492. <https://doi.org/10.1177/014920638801400310>

- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work family conflict terhadap komitmen organisasi: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1).
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>
- 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(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2008). It's the nature of the work: Examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 883.
- Dunatchik, A., Gerson, K., Glass, J., Jacobs, J. A., & Stritzel, H. (2021). Gender, parenting, and the rise of remote work during the pandemic: Implications for domestic inequality in the United States. *Gender & Society*, 35(2), 194–205. <https://doi.org/10.1177/08912432211001301>
- Goh, Z. W., Ilies, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.009>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90.
- Hapsari, I. (2020). Konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pekerja yang menjalani work from home selama pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1).
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 80–91. <http://103.216.87.80/index.php/psikologi/article/view/6652>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149–162.
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2014). Hubungan work-family conflict dengan burnout pada satpam di PT X Bandung. *Humanitas*, 1(3), 233–244.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Rahmawati, S. D., Aisah, N., & Sri Wardiningsih, S. (2024). Islamic banking. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 11(1), 99.
- Safira, G., & Damayanti, D. T. (2021). Pengaruh academic self-efficacy terhadap penyesuaian akademik mahasiswa pada pembelajaran jarak jauh. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(2), 109–118.
- Sari, R. L. (2018). Komitmen organisasi pada dosen generasi milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153–164. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2791>
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? Dalam C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (pp. 15–35). London: Routledge.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.