

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF PADA DOSEN PEREMPUAN DI UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Dosen Pembimbing : Dr. Mustadin, S. Psi, M. Si



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-189/Un.02/DSH/PP.00.9/07/2017

Tugas Akhir dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN KOMITMEN AFEKTIF PADA DOSEN PEREMPUAN DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DINA RAHMAWATI
Nomor Induk Mahasiswa : 10710074
Telah diujikan pada : Rabu, 21 Juni 2017
Nilai ujian Tugas Akhir : B-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Mustadin, S.Psi., M.Si.
NIP. 19820220 200901 1 006

Pengaji I

May
Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi
NIP. 19810505 200901 2 011

Pengaji II

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
NIP. 19751124 200604 1 002



Yogyakarta, 21 Juni 2017
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN

Drs. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Dr. Mochammad Sodik, S.Sos., M. Si
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogayakrta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Dina Rahmawati
NIM : 10710074
Prodi : Psikologi
Judul : Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Komitmen Afektif pada Dosen Perempuan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah. Demikian atas perhatiannya terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 Juni 2017
Pembimbing,

Dr. Mustadin Taggala, S.Psi., M.Si
NIP. 19820220 200901 1 006

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dina Rahmawati

NIM : 10710074

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi Saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah hasil karya Saya sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi Saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka Saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 Juni 2017

Yang Menyatakan,



Dina Rahmawati
NIM. 10710074

MOTTO

Follow the THREE Rs

1. Respect For Self
2. Respect For Others
3. Responsibility For All Your Actions

(Dalai Lama)

“When You Think About Giving Up, Consider What A Long Way You’ve
Come Today And Keep Going”

-Anonim-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini Ku persembahkan Untuk Kedua Orang Tua Ku Tercinta

Bapak Kusnadi dan Mamak Tuminah

Dedek Ku Diah Fitriyani

Almamater Program Studi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil' alamin, segala puji dan syukur penulis ungkapkan atas kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan. Sholawat dan Salam senantiasa penulis haturkan kepada nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan dan menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Skripsi ini disusun guna memperoleh gelar Sarana Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mochammad Shodik, S. Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mustadin S.Psi., M. Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi Saya yang telah memberi semangat, sabar dan banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, pengarahan, membantu saya mengembalikan rasa percaya diri, serta dukungan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Satih Saidiyah, Dipl Psy, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terimakasih telah dengan sabar membimbing, memberikan masukan dan arahan serta memotivasi saya.

4. Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi, M.Psi, selaku penguji I saya yang telah bersedia melakukan koreksi pada skripsi saya dan memberi masukan dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Benny Herlena, S.Psi., M.Si., selaku penguji II saya yang telah bersedia melakukan koreksi pada skripsi saya dan memberi masukan dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Pak Kamto dan staff Tata Usaha dan kemahasiswaan yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi dari awal hingga akhir.
7. Terimakasih kepada ibu-ibu dosen yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Semoga dapat menjadi ladang amal bagi ibu-ibu semua. Aamiin.
8. Bapak, Mamak dan Adikku tercinta Diah Fitriyani, juga Kak Eky tersayang yang tidak pernah lelah memberi semangat, cinta, doa, dan support moriil dan materiil yang tiada henti. Terimakasih. I Love You Always.
9. Adikku Ageng Larasati, thanks for teaching me kindness, patience, and forgiveness. I Love You. And also for my Bestie Erlin Dwi Kusumawati and her-soon-to-be-husband Mas Muadz, thanks udah sabar sama aku ya. I Love You.
10. Teman-teman psikologi angkatan 2010, terutama Siti “Ida” Nurkholida, terimakasih untuk setiap bantuan yang kamu berikan sampai tugas ini selesai. Juga teman-teman yang sama-sama berjuang sampai akhir Agnes, Mitza, Zulfa, Ken, Wizu, Hanif, dan yang lainnya.

Semoga Allah membalas jasa baik Bapak, Ibu, Saudara, serta Sahabat semuanya. Penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, namun dengan keterbatasan penulis, tentu saja masih banyak kekurangan, sehingga perbaikan dan penyempurnaan masih dibutuhkan. Harapan terbesar dari penulis, semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat khususnya bagi perkembangan dunia psikologi serta tidak berhenti pada penelitian ini saja.

Yogyakarta, 16 Juni 2017

Dina Rahmawati

10710074



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xiv
ABSTRAK	xv
I. BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian	13
II. BAB II Dasar Teori	20
A. Komitmen Afektif	20
1. Pengertian Komitmen Afektif	20
2. Indikator Komitmen Afektif	22
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif	25
B. <i>Work-Life Balance</i>	28
1. Definisi <i>Work-Life Balance</i>	28
2. Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	30
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	32
C. Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> dengan Komitmen Afektif	33
D. Hipotesis	37
III. BAB III Metode Penelitian	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38

1.	Komitmen Afektif	38
2.	<i>Work-Life Balance</i>	39
C.	Subjek Penelitian	40
1.	Populasi Penelitian	40
2.	Sampel Penelitian	40
D.	Metode Pengambilan Data	41
E.	Validitas dan Reliabilitas	44
F.	Metode Analisis Data	45
IV.	BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	48
A.	Orientasi Kancah	48
B.	Persiapan	50
1.	Persiapan Alat Ukur	50
a.	Penyusunan Alat Ukur	50
b.	Pelaksanaan <i>Try out</i> dan Pengambilan data	50
c.	Hasil <i>Try Out</i>	51
2.	Uji Validitas	53
3.	Uji Reliabilitas	53
C.	Analisis Data	54
1.	Uji Normalitas	54
2.	Uji Linearitas	55
3.	Kategorisasi Subjek	55
4.	Uji Hipotesis	62
D.	Pembahasan	66
V.	BAB V Penutup	72
A.	Kesimpulan	72
B.	Saran	73
	DAFTAR PUSTAKA	74

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala Komitmen Afektif	41
Tabel 2. Blueprint Skala <i>Work-Life Balance</i>	42
Tabel 3. Jumlah Dosen PNS dan non-PNS UIN Sunan Kalijaga Per April 2017	48
Tabel 4. Jumlah Dosen PNS UIN Sunan Kalijaga Berdasarkan Pendidikan Per April 2017	48
Tabel 5. Jumlah Dosen PNS UIN Sunan Kalijaga Berdasarkan Jabatan Fungsional per April	49
Tabel 6. Distribusi Aitem Lolos dan Gugur Skala Komitmen Afektif	52
Tabel 7. Distribusi Aitem Lolos dan Gugur Skala <i>Work-Life Balance</i>	52
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 9. Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	54
Tabel 10. Hasil Uji Linieritas	55
Tabel 11. Data Statistik Nilai Komitmen Afektif dan Dimensi dalam <i>Work-Life Balance</i>	56
Tabel 12. Rumus Perhitungan Persentase Kategori	58
Tabel 13. Kategorisasi Komitmen Afektif	58
Tabel 14. Kategorisasi <i>Work-Life Balance</i>	59
Tabel 15. Kategorisasi Dimensi WIPL	59
Tabel 16. Kategorisasi Dimensi PLIW	60
Tabel 17. Kategorisasi Dimensi WPLE	61
Tabel 18. Kategorisasi Dimensi PLEW	61
Tabel 19. Koefisien Regresi Dimensi <i>Work-Life Balance</i> Dengan Komitmen Afektif	62
Tabel 20. Anova Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Komitmen Afektif	63
Tabel 21. Koefisien Regresi Masing-Masing Dimensi Dalam Variabel <i>Work-Life Balance</i> Dengan Komitmen Afektif	63
Tabel 22. Koefisien Hubungan Dimensi Dalam Variabel <i>work-life balance</i> Dengan Komitmen Afektif	65

DAFTAR LAMPIRAN

1. Uji Reliabilitas Skala Komitmen Afektif..... 74
2. Uji Reliabilitas Skala *Work-Life Balance* 75
3. Uji Normalitas 77
4. Uji Linieritas 77
5. Uji Hipotesis 79
6. Tabulasi *Try Out Work-Life Balance*
7. Tabulasi *Try Out Komitmen Afektif*
8. Skala *Try Out Komitmen Afektif*
9. Skala *Try Out Work-Life Balance*
10. Tabulasi Penelitian Komitmen Afektif
11. Tabulasi Penelitian *Work-Life Balance*
12. Skala Penelitian Komitmen Afektif
13. Skala Penelitian *Work-life balance*



**HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF PADA DOSEN PEREMPUAN DI UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

INTISARI

Dina Rahmawati

Mustadin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen afektif. Penelitian ini dilakukan di UIN Sunan Kalijaga dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang dosen perempuan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran *work-life balance* yang terdiri dari 28 aitem dan skala komitmen afektif yang terdiri dari 37 aitem. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan komitmen afektif. Hasil analisis memperoleh koefisien sebesar $R=0,844$ dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Dimensi *Work-life balance* memiliki hubungan yang paling signifikan dengan komitmen afektif adalah dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) $R=0,788$ dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Dan dimensi *Work-Personal Life Enhancement* (WPLE) $R=0,718$ dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Serta dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) $R=0,519$ dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Sedangkan dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) tidak menunjukkan adanya hubungan dengan komitmen afektif.

Kata Kunci : *work-life balance, komitmen afektif, dosen perempuan*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE WITH AFFECTIVE
COMMITMENT TO FEMALE LECTURER
IN SUNAN KALIJAGA STATE ISLAMIC UNIVERSITY YOGYAKARTA**

ABSTRACT

Dina Rahmawati
Mustadin

This study was conducted to determine the relationship between work-life balance with affective commitment to 65 of female lecturers at UIN Sunan Kalijaga. The data were collected using a work-life balance measurement scale consisting of 28 items and an affective commitment scale consisting of 37 items. Data analysis technique used is multiple regression analysis.

The results showed that there was a significant relationship between work-life balance and affective commitment. The result of analysis obtained coefficient of $R = 0,844$ with value $p = 0,000$ ($p < 0,05$). The work-life balance dimension has the most significant relationship with affective commitment is the Personal Life Enhancement of Work (PLEW) dimension of $R = 0,788$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). And the dimensions of Work-Personal Life Enhancement (WPLE) $R = 0,718$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). And the dimension of Personal Life Interference with Work (PLIW) $R = 0,519$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). While the dimension of Work Interpersonal with Personal Life (WIPL) does not indicate a relationship with affective commitment.

Keyword : work-life balance, affective commitment, female lecture

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gobel (1987) dalam bukunya, Maslow mengatakan bahwa kehidupan semua spesies manusia didorong sejumlah kebutuhan dasar yang sama dan bersifat naluriah yang tidak hanya berupa kebutuhan fisik namun juga bersifat psikologis. Kebutuhan-kebutuhan tersebut terbagi menjadi 5 tingkat, yaitu : yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk memperoleh kepuasan diri dan menjadi apa saja yang ia inginkan dan dapat ia lakukan untuk mencapai puncak potensi dirinya (Sobur, 2003). Orang-orang yang mengaktualisasikan diri memberikan hidupnya kepada kewajiban-kewajiban, tugas-tugas, dan pekerjaan tertentu yang menurut mereka penting. Mereka melakukannya dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras karena hal itu memberikan kegembiraan, kesenangan, serta kenikmatan. Rasa tanggung jawab mereka kepada tugas dan pekerjaannya itu adalah faktor utama bagi kebahagiaan, pertumbuhan dan aktualisasi diri. Namun menurut Gobel (1987) memiliki pekerjaan yang penting saja belum cukup, manusia haruslah memiliki disiplin, bekerja keras, melakukan-latihan-latihan yang terkadang menuntut komitmen dan tertundanya kenikmatan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Hamidah (2016) mengatakan bahwa keberadaan komitmen dalam diri setiap karyawan di perusahaan sangatlah penting karena dengan adanya komitmen

seorang karyawan dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen atau komitmennya kurang, karyawan yang memiliki komitmen biasanya dapat mencurahkan tenaga, pikiran, dan usahanya secara maksimal sehingga apa yang dikerjakanya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Bagi organisasi komitmen yang dimiliki seorang karyawan sangatlah penting karena hal ini dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan seperti keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi, produktivitas, dan kehadirannya.

Menurut Robbins (1996) komitmen organisasional yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Selanjutnya menurut Steers (1977) salah satu perspektif pendekatan pada komitmen organisasional adalah berdasarkan pada ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya, sudut pandang komitmen organisasional ini ditunjukkan oleh sebuah kepercayaan yang kuat dalam diri karyawan dan penerimaannya atas tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi; keinginan untuk bekerja keras demi organisasi; dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaannya dalam organisasi.

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan 3 macam komitmen organisasional, yaitu komitmen normatif, komitmen afektif, dan kontinuans. Setiap komponen dianggap berkembang sebagai fungsi dari anteseden yang berbeda dan memiliki implikasi yang berbeda untuk perilaku terkait pekerjaan. Pada beberapa penelitian menunjukkan komitmen afektif memiliki tingkat

signifikansi yang lebih tinggi dibanding dengan komitmen yang lain. Menurut Allen dan Meyer, komitmen afektif merupakan keterikatan secara emosional yang diidentifikasi dengan keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Adanya keterikatan secara emosional akan membuat karyawan merasa nyaman berada di perusahaan dan melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulya (2015) yang mengatakan karyawan yang merasa cocok dengan perusahaan tempatnya bekerja akan berusaha melakukan yang terbaik untuk perkembangan perusahaan dan ingin terus bekerja di perusahaan tersebut. Dalam penelitian yg dilakukan Ulya kepada pegawai perbankan di DIY dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* Pada *In-Role Performance* Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemediasi Pada Sektor Perbankan” menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif pada komitmen afektif dengan nilai beta sebesar 0,463 dan nilai probabilitas kurang dari 0,05 yang berarti bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang di alami karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan.

Sebagai manusia seorang karyawan tentunya juga memiliki kehidupan di luar kehidupan pekerjaannya. Karyawan dihadapkan pada kehidupan yang sangat kompleks antara pekerjaannya, kehidupan pribadinya, keluarga, kehidupan sosial dan tanggung jawab yang membutuhkan pengaturan tertentu agar kesemuanya menjadi seimbang. Oleh karena itu, seorang karyawan sangat membutuhkan akan adanya keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pekerjaannya karena ia harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai tujuan organisasi dan juga harus memenuhi kebutuhan akan keluarga juga terhadap diri sendiri,

misalnya menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya (Kristiani, 2015). Amrullah (2015) menyebutkan perkembangan teknologi komunikasi saat ini membuat komunikasi dapat dilakukan dimana saja dan melalui berbagai cara, seperti telepon, *chatting* dan *email*, sehingga membuat orang-orang tetap bisa berhubungan dengan rekan kerja mereka dan membicarakan tentang pekerjaan meskipun mereka sedang berada di luar kantor. Sehingga pada zaman seperti sekarang ini sulit membedakan antara kehidupan kantor dan rumah.

Fisher, Bulger, & Smith (2009) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan antara kehidupan dan kerja (*work-life balance*) para karyawan. Fisher (2001) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Selain itu menurut Schermerhorn (2005) *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Work-life balance menjadi topik diskusi yang hangat di kalangan komunitas penelitian. Dikutip oleh Ulya (2015) Saravanaraj mengatakan *work-life balance* adalah isu yang semakin diakui sebagai hal penting dan strategis bagi perusahaan dan signifikansi kepada karyawan, serta menjadi kunci utama untuk pengembangan sumber daya manusia di antara semua sistem kerja. Karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan di dalam dan di luar kantor (bersama keluarga dan teman-teman) diprediksi dapat mengerjakan tugas kantornya dengan

lebih baik. Beberapa teori peran menunjukkan bahwa *work-life balance*, atau pertemuan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga akan menghasilkan konsekuensi yang menguntungkan baik dalam domain pekerjaan dan keluarga (Carlson *et al.*, 2009).

Sebuah laman berita online menyebutkan survey yang dilakukan oleh Jobstreet.com (2014) kepada 17.623 responden yang faktanya 85% responden mengakui bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance*. Lebih lanjut dikatakan Survei JobStreet.com pada bulan September 2014 lalu bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Banyak penelitian mengenai *work-life balance* yang berfokus pada karyawan atau pekerja perempuan. Menurut Sigroha (2014) hal ini dikarenakan *Work-life balance* dipandang lebih sebagai isu perempuan karena pola pikir masyarakat yang cenderung masih tradisional, dimana perempuan dianggap bertanggungjawab untuk kelancaran urusan keluarga.

Pada kenyataannya, perempuan yang bekerja dan berkarir di luar rumah bukan lagi hal yang jarang. Seperti yang disampaikan Novelia (2013) terdapat berbagai alasan yang melandasi perempuan bekerja. Adanya tuntutan untuk memenuhi ekonomi keluarga, misalnya membantu suami mencari pemasukan tambahan bagi keluarga, atau karena menjadi single parent sehingga harus menjadi tulang punggung keluarga, atau untuk memenuhi kebutuhan pribadi jika belum menikah. Selain itu latar belakang pendidikan yang dimiliki perempuan juga menjadikan bekerja sebagai bentuk aktualisasi dirinya. Sejalan dengan alasan tersebut Matlin (2008) menyebutkan bahwa ada beberapa manfaat yang didapat

perempuan ketika bekerja, misalnya adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan *self-esteem*, dan tercapainya kepuasan hidup.

Pada tahun 2014 di Indonesia tercatat dari total 114 juta tenaga kerja sebanyak 43 juta adalah tenaga kerja perempuan atau sekitar 37 % (ILO, 2015). Sebuah lama berita online bahkan menyebutkan berdasarkan survey yang dilakukan oleh Grant Thornton, Indonesia menempati urutan keenam di dunia setelah Rusia, Filipina, Lithuania, Estonia, dan Thailand dalam presentase posisi senior di perusahaan yang dipegang oleh perempuan yaitu sebanyak 36% (CNN Indonesia, 2016; Lagerberg, 2016). Johanna Gani, Managing Partner Grant Thornton Indonesia, mengatakan hasil survey mengungkapkan bahwa perempuan memiliki keinginan kuat untuk masuk ke dalam posisi senior karena mereka tahu bagaimana mengatur waktu dan menyeimbangkan peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga (CNN Indonesia, 2016). Di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya di Kota Yogyakarta pada tahun 2015 tercatat dari sebanyak 210.049 penduduk bekerja, 95.172 adalah pekerja perempuan dengan rentang usia 15-55 tahun dan sebanyak 55.045 bekerja sebagai pegawai/karyawan (BPS, 2016).

Terlabel sebagai kota pelajar, Yogyakarta memiliki banyak perguruan tinggi. Tercatat oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (<http://pendidikan-diy.go.id> , 2017) jumlah perguruan tinggi di Yogyakarta sebanyak 128 (24 Universitas, 46 Sekolah Tinggi, 6 Institut, 9 Politeknik, dan 43 Akademi). Sedikit berbeda dengan hasil yang tercatat oleh Pangkalan Data Perguruan Tinggi (<http://forlap.dikti.go.id> , 2017) jumlah perguruan tinggi di Yogyakarta sebanyak

139 (25 Universitas, 57 Sekolah Tinggi, 6 Institut, 8 Politeknik, dan 43 Akademi) dengan jumlah perguruan tinggi negeri sebanyak 12 dan perguruan tinggi swasta sebanyak 127.

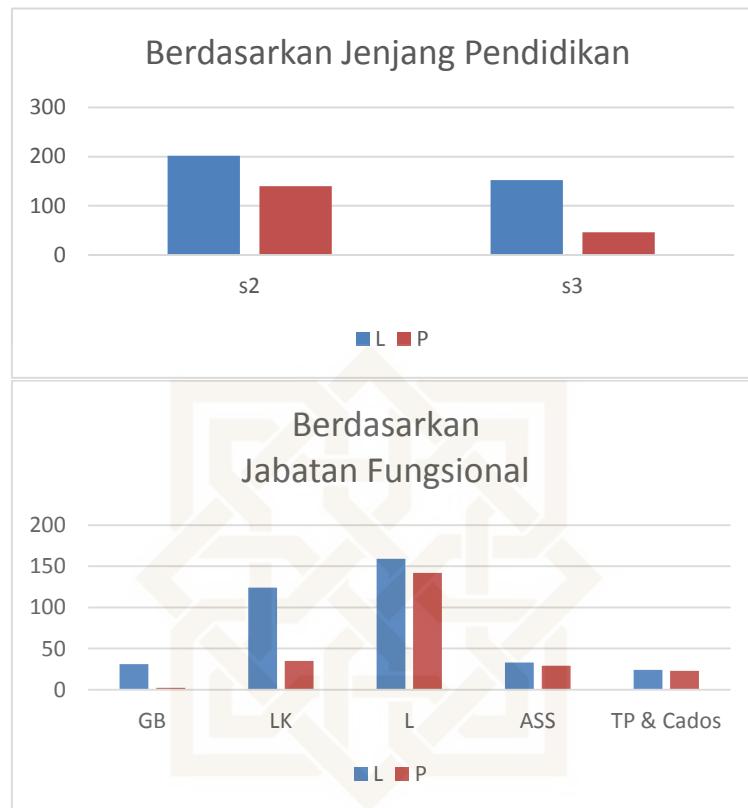
Dalam tulisannya, Wibawa (2010) mengatakan staf atau Sumber Daya Manusia di Peguruan Tinggi Negeri (PTN) terdiri atas dua kategori, yaitu (1) pendidik dan (2) tenaga penunjang. Pendidik di perguruan tinggi disebut dosen yang menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Sedangkan tenaga penunjang adalah tenaga yang menunjang dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Staf atau SDM di perguruan tinggi memegang peranan yang sangat strategis. Kualitas lulusan salah satunya ditentukan oleh kualitas SDM, terutama dosen. Mengingat peran utama sumber daya manusia ini, pimpinan perguruan tinggi berkewajiban mengelola SDM untuk mengimplementasikan sistem manajemen agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perguruan tinggi bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM karena SDM merupakan pelaku utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi (Wibawa, 2010).

Menurut Seniati (2006) agar dapat menjalankan berbagai perannya, dosen haruslah merupakan dosen berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada universitas sehingga universitas dapat menyusun berbagai rencana pengembangan

dengan lebih mantap dan bersinambung. Apabila dosen tidak memiliki komitmen pada universitas akan dapat mempengaruhi tingkah laku dosen dalam proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan fakultas ataupun universitas; serta mempengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada masyarakat. Komitmen dosen pada universitas berbanding lurus dengan golongan kepangkatannya. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh yang bermakna dari golongan kepangkatan terhadap komitmen dosen pada universitas sehingga semakin tinggi golongan kepangkatan yang dimiliki dosen maka semakin tinggi pula komitmennya pada universitas.

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki jumlah dosen yang bestatus PNS sebanyak 540 orang. Berdasarkan tingkat pendidikannya dosen PNS di UIN terbagi menjadi dua yaitu yang berpendidikan S2 sebanyak 342 orang (Laki-laki 202 orang, Perempuan 140 orang), dan yang berpendidikan S3 sebanyak 198 orang (Laki-laki 152 orang, perempuan 46 orang). Berdasarkan jabatan fungsionalnya dosen PNS di UIN terbagi menjadi 5 kelompok, yaitu Guru Besar sebanyak 32 orang (Laki-laki 31 orang, Perempuan 1 orang), Lektor Kepala sebanyak 159 orang (Laki-laki 124 orang, Perempuan 35 orang), Lektor sebanyak 240 orang (Laki-laki 142 orang, Perempuan 98 orang), Asisten Ahli sebanyak 62 orang (Laki-laki 33 orang, Perempuan 29 orang), dan Tenaga Pengajar dan Calon Dosen sebanyak 47 orang (Laki-laki 24 orang, perempuan 23 orang). Data ini dapat dilihat dalam grafik berikut:



Sumber: Dokumen PAU UIN Sunan Kalijaga 2017

Jumlah ini didapatkan dari rekapitulasi data dosen UIN Sunan Kalijaga sampai dengan April 2017 yang dimiliki oleh Pusat Adminnistrasi Universitas (PAU) Bagian Organsasi, Kepegawaian, dan Hukum Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta. Melihat data tersebut peneliti beranggapan bahwa dosen laki-laki di UIN Sunan Kalijaga lebih produktif daripada dosen perempuan dan memungkinkan bahwa komitmen afektif dosen laki-laki juga lebih tinggi daripada dosen perempuan.

Wawancara dilakukan pada tanggal 24 Maret 2017 dengan Ibu X yang merupakan salah satu dosen perempuan di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Subjek sudah bekerja sebagai dosen di UIN selama kurang lebih 10 tahun beranggapan bahwa

kurangnya produktivitas dosen perempuan di UIN salah satu nya disebabkan oleh kurangnya dukungan dari universitas kepada dosen-dosen untuk melanjutkan studi maupun penelitian demi kenaikan jabatan dan gelar akademik. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya program *career planning* dari universitas sebagai acuan bagi dosen untuk kenaikan jabatan/gelar akademiknya.

Subjek menyebutkan bahwa masing-masing dosen mengusahakan sendiri untuk studi lanjutnya karena tidak ada program spesifik dari universitas untuk kelangsungan studi lanjut dosen untuk jenjang karirnya. Sehingga bisa jadi dosen-dosen di UIN tidak terlalu termotivasi untuk segera melanjutkan studi nya demi kenaikan gelar dan jabatan akademiknya. Subjek sendiri secara pribadi mengatakan alasannya belum melanjutkan studi S3 dikarenakan belum adanya fasilitas beasiswa bagi dosen dari universitas untuk melanjutkan studi. Sebagai dosen perempuan subjek tidak merasakan adanya kesulitan dan menjalankan perannya di lembaga dan di rumah karena secara pribadi tidak terlalu ambsius untuk memiliki jabatan tertentu namun bisa jadi berbeda dengan dosen perempuan lain yang berambisi dengan karirnya yang mungkin membutuhkan pengorbanan yang lebih. Hal ini dikarenakan dengan memiliki tambahan jabatan di struktural mewajibkan dosen wanita tersebut untuk lebih lama berada di kampus.

Menurut Setyorini, Yulianti dan Rahmawati (2011) pada saat perempuan menjalani karirnya, perempuan juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak. Perempuan bekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga, di kantor, sementara di sisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan *performance* yang kerja.

Berbagai peran yang dimiliki perempuan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi sikap kerja dan komitmen. Betapapun sibuk dan suksesnya perempuan disektor publik, namun masyarakat tetap menuntut agar mereka tetap bertanggung jawab atas seluruh keluarganya di sektor domestik sehingga beban kerjanya lebih besar daripada laki-laki.

Kaiser, Ringlstetter, Rindl, dan Stolz (dalam Novelia, 2013) mengatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan luar pekerjaan (*work-life balance*) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi pada pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mareta (2016) hubungan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi itu sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan pada organisasi. Seorang karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya secara tidak langsung akan berkomitmen dengan organisasinya karena adanya kepuasan bekerja di organisasi tersebut.

Dari 3 macam komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Alen dan Meyer (1990) yaitu komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen kontinuan, komitmen afektif dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seseorang. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya produktivitas dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001). Rendahnya komitmen afektif pada karyawan akan berdampak pada beberapa hal

misalnya seperti rendahnya tingkat kehadiran kerja, *in-role job performance*, dan *citizenship behaviour* dan produktivitas (Meyer & Allen, 1991). Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sidharta (2011) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Duffield, Pallas, dan Aitken (dalam Novelia, 2013) mengatakan bahwa hanya perempuan yang memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadinya yang dapat melanjutkan pekerjaannya. Adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan bagi perempuan yang bekerja juga bermanfaat untuk tempat bekerjanya karena dapat meningkatkan komitmennya dalam bekerja. Dengan tercapainya *work-life balance* pada perempuan bekerja dalam hal ini pada dosen perempuan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kualitas pendidikan di perguruan tinggi yang bersangkutan.

Berdasarkan penjabaran tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *work-life balance* dan komitmen afektif pada dosen perempuan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen afektif pada dosen perempuan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen afektif pada dosen perempuan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan tersebut diharapkan penelitian ini dapat digunakan atau bermanfaat untuk:

1. Teoritis

Dapat memperdalam teori tentang *work-life balance* dan komitmen afektif dalam dunia Psikologi Industri dan Organisasi. Sehingga, penelitian ini dapat berguna sebagai hasil temuan yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan tentang bidang Psikologi Industri dan Organisasi itu sendiri.

2. Praktis

Sebagai bahan atau informasi bagi instansi yang bersangkutan untuk mengetahui dan mengambil tindakan secara tepat dalam memperhatikan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja pekerjanya yang dalam hal ini adalah dosen. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memastikan dan membudayakan bahwa dosen harus menyelesaikan setiap pekerjaannya di kampus sehingga tidak perlu melanjutkan pekerjaannya di luar jam kerja.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dilakukan sebagai pembanding dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan variabel

work-life balance dan komitmen organisasi. Namun peneliti belum menemukan penelitian yang meneliti hubungan langsung antara variabel *work-life balance* dengan komitmen afektif.

Penelitian di bawah ini merupakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan digunakan sebagai pembanding dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* pada *In-Role Performance* dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Pemediasi pada Sektor Perbankan” dilakukan oleh Rizky Ulya (2015). Penelitian dilakukan pada 4 bank di Yogyakarta yaitu bank khusus milik Pemda (Bank BPD DIY), bank umum pemerintah (Bank BRI dan Bank X) serta bank dengan kegiatan usaha terbatas (Bank BPR-UGM). Terdapat 4 hipotesis yang diuji dalam penelitian. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS for Windows Versi 16.0 dengan responden sebanyak 105 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif pada *in-role performance*, *work-life balance* berpengaruh positif pada komitmen afektif, Komitmen afektif berpengaruh positif pada *in-role performance*, dan Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa komitmen afektif terbukti memediasi secara parsial pengaruh *work-life balance* pada *in-role performance*. Saat dilakukan regresi linier berganda, pengaruh variabel *work-life balance* pada *in-role performance* menjadi tetap signifikan namun nilai betanya turun dibandingkan hasil nilai beta pada uji regresi linier sederhana dan nilai *r-square* naik saat terjad mediasi. Hal ini berarti *work-*

life balance sebagai variabel independen masih memiliki pengaruh secara langsung pada *in-role performance* sebagai variabel dependen.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dinda (2013) yang berjudul “Analisis *Work-Life Balance*, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (*Burnout*) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner ke 100 orang dosen tetap Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Berdasarkan analisis korelasi Pearson, *work-life balance* dan kepenatan (*burnout*) memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Keinginan untuk meninggalkan organisasi memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis regresi berganda, *work-life balance*, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Analisis *Independent Sample T-Test*, menunjukkan tidak ada perbedaan *work-life balance*, keinginan untuk meninggalkan organisasi, kepenatan (*burnout*), dan kepuasan kerja menurut jenis kelamin.
3. Penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Work/Life Balance* Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan” dilakukan oleh Novelia (2013). Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work/life balance* dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. Partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai perempuan tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun pada perusahaan X. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 87 pegawai perempuan yang bekerja di perusahaan industri baja milik BUMN.. Untuk melihat hubungan antara dua variabel, peneliti

menggunakan teknik *multiple correlation*. Sampel dari penelitian ini berjumlah 87 pegawai perempuan dengan menggunakan *accidental sampling*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work/life balance* dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan ($r=0.274$, $p>0.05$).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mareta (2016) dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi Di Bagian Hr Di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang”. Objek penelitian yang diambil adalah PT Pertamina (Persero) RU III Palembang dengan *simple random sampling* terhadap 45 (empat puluh lima) yang menjadi responden. teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh secara parsial. Uji parsial menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
5. Penelitian yang berjudul “*The Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors In Big Four Public Accounting Firms : Does It Matter?*”(Mat Desa & Koh Pin Pin, 2011). Penelitian ini dilakukan kepada 153 orang auditor dari empat perusahaan besar bidang *Accounting Public* di Malaysia. Hasil dari penelitian ini menjelaskan adanya hubungan antara ketiga dimensi *workplace spirituality* dengan *Affective commitment*

yaitu *team's sense of community* (korelasi sebesar 16%), *Sense of contribution to society* (korelasi sebesar 5.8%), dan *enjoyment at work* (korelasi sebesar 24.2%). Namun dimensi *alignment with organizational values* tidak berhubungan dengan komitmen afektif.

6. Penelitian dengan judul “*Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*” (Meyer, Stanley, Herscovitch, dan Topolnytsky, 2002). Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara ketiga dimensi komitmen organisasi apabila dikaitkan dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Dijelaskan juga bahwa ketiga dimensi memiliki korelasi negatif terhadap tingkat *turnover* dan *withdrawal cognition*. Komitmen afektif memiliki korelasi dan berhubungan positif dengan *organization-relevant* (kehadiran, kinerja, dan OCB) dan *employee-relevant* (stress dan konflik keluarga). Komitmen normatif juga memiliki hubungan positif terhadap *organization-relevant* dan *employee-relevant* namun tidak terlalu kuat seperti komitmen afektif. Sedangkan komitmen kontinuans tidak memiliki hubungan dengan *organization-relevant* dan *employee-relevant*.
7. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Komitmen Afektif” (Firmanto dan Kristianto, 2013). Penelitian ini dilakukan kepada 165 orang karyawan PT. Boma Bisma Indra Surabaya. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa budaya kekeluargaan yang diterapkan oleh perusahaan mampu

meningkatkan komitmen afektif pada karyawan yang selanjutnya akan mengurangi munculnya indikasi *Turnover* pada karyawan, sehingga karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan.

8. Penelitian yang berjudul “*The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life*” (Greenhaus, Collins, dan Shaw, 2003). Penelitian ini dilakukan kepada 1000 orang anggota AICPA. Hasilnya adalah individu-individu yang lebih terlibat dalam pekerjaan daripada keluarga akan mengalami konflik kerja-keluarga dan stress yang besar.
9. Penelitian yang berjudul “Peran *Work-Life Balance* Terhadap Kesehatan Mental Dengan Gender Sebagai Moderator Pada Perawat di RS X di Yogyakarta” (Isnaeni, 2015). Penelitian ini dilakukan kepada 123 orang perawat di rumah sakit umum di Yogyakarta dengan menggunakan skala Kesehatan Mental dan *Work-Life Balance*. Metode analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Sub kelompok dan *Moderated Regression Analysis*. Hasilnya menunjukkan r^2 pada perempuan sebesar 0.230, $F=397.058$ dengan $p=0.000$ ($p<0.05$) yang berarti bahwa *Work-Life Balance* tinggi, kesehatan mental rendah sehingga akan membedakan gender.
10. Penelitian yang berjudul “*Gender Egaliterism and Work-Life Balance for managers: Multisources Perspective in 36 Countries*” (Lyness dan Judiesch, 2014). Penelitian ini dilakukan kepada 40.921 orang di 36 negara. Hasilnya menunjukkan bahwa perempuan dinilai rendah dari keseimbangan kehidupan kerja daripada laki-laki di egaliter rendah, namun tidak signifikan dalam budaya egaliter tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Work-Life Balance* dengan Komitmen Afektif pada Dosen Perempuan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” memiliki perbedaan sebagai berikut:

1. Keaslian Tema Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dengan topik *work-life balance* dan komitmen organisasi. Namun penelitian ini menspesifikkan komitmen organisasi kepada aspek komitmen afektif dan menghubungkannya secara langsung dengan *work-life balance* yang mana belum ditemukan pada penelitian sebelumnya.

2. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian ini memilih subjek dosen perempuan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang disebutkan di atas seperti penelitian yang dilakukan oleh Ulya (2015) yang menggunakan subjek di sektor perbankan, juga Dinda (2013) dengan subjek dosen (laki-laki dan perempuan) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dan Novelia (2013) dengan subjek pegawai perempuan di BUMN, serta Mareta (2016) pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hasil dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara *Work-life Balance* dengan komitmen afektif dengan begitu hipotesis pada penelitian ini yang mengatakan bahwa ada hubungan positif antara *work-life balance* dengan komitmen afektif adalah diterima. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keempat dimensi dalam variabe4l *work-life balance* dengan komitmen afektif.
2. Koefisiensi regresi pada dimensi WIPL adalah 0,022 (tanda positif) dengan probabilitas *Sig* 0,848 yang ternyata lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($p>0,05$). Hal tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan dimensi WIPL dengan komitmen afektif. Berbeda dengan ketiga dimensi variabel *work-life balance* yang lain yaitu dimensi PLIW yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,209 (tanda positif) dengan probabilitas *Sig* 0,039 ($p<0,05$). Kemudian dimensi WPLE yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,362 (tanda positif) dengan probabilitas *Sig* 0,003 ($p<0,05$). Dan dimensi PLEW yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,419 (tanda positif) dengan probabilitas *Sig* 0,002 ($p<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga dimensi *work-life balance* yaitu dimensi PLIW, WPLE, dan PLEW dinyatakan memiliki hubungan

positif terhadap komitmen afektif sedangkan dimensi WIPL tidak memiliki hubungan terhadap komitmen afektif.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek penelitian mayoritas masuk dalam kategori sedang pada variabel komitmen afektif dan *work-life balance*. Sehingga hal ini dapat menjadi informasi bagi institusi untuk dapat mengambil tindakan secara tepat dalam memperhatikan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dosen khususnya dosen wanita. Dengan meningkatnya dan atau terjadinya *work-life balance* diharapkan juga dapat meningkatkan komitmen afektif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki kelemahan pada waktu pelaksanaan pengambilan data sehingga menyebabkan jumlah subjek tidak maksimal. Peneliti selanjutnya yang juga ingin meneliti dengan judul maupun kategori subjek dan lokasi yang sama diharapkan dapat menentukan waktu penelitian yang tidak bertabrakan dengan jadwal kesibukan subjek. Agar hasil penelitian dapat menjadi maksimal.

3. Saran Bagi Subjek

Perlu bagi subjek untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen afektif dan *work-life balance* dengan cara memaksimalkan waktu kerja yang ada untuk menyelesaikan semua tugas sehingga tidak perlu membawa tugas dan pekerjaan di luar jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (1990). “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*”. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, Hal. 1–18.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences Associated With Work-To-Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Amrullah, A. (2015). *Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita*. *Jurnal Mediapsi Volume 1 nomor 1*, 28-39.
- Arikunto, S. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta. (2016). *Kota Yogyakarta Dalam Angka 2016*. Yogyakarta: BPS Kota Yogyakarta.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). “*Work-Family Enrichment as a Mediator Between Organizational Intervention for Work-Life Balance And Job Outcomes*”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 Issue:3, pp.274-300.
- Bell, Rajendran & Theiler. (2012). *Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics*. *Electronic Journal of Applied Psychology*. 8(1): 25-37.
- Carlson, D.S., Grzywacs, J.G., dan Zivnuska, S. (2009), “*Is Work-Family Balance More Than Conflict and Enrichment?*”. *Human Relations*, Vol. 62, No.10, Hal. 1459-1486.
- Firmanto, T., & Kristyanto,A. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan terhadap *Turnover Intention* Karyawan melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1*. 1.
- Fisher, G.G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. *ProQuest Dissertations and Theses*.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). *Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), 441–456.

- Fitriyana, Rahma Nur & Kusumaputri, Erika S. (2014). *Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi. Volume 19 Nomor 2 Tahun 2014. ISSN: 1410-1289.*
- Goble, Frank G. (1987). *Mahzab Ketiga: Psikologi humasnistik Abraham Maslow*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- 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.
- Gulbahar, A. A. C., Kundu, G. M., Qureshi, Q. A., dan Akhtar, R. (2014). "Relationship between Work-Life Balance and Organizational Commitment International Knowledge Sharing Platform, ". *Research on Humanities and Social Sciences*, Vol. 4, No. 5 , Hal. 1-7.
- Gunarsa, Singgih D. (2008). *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Hamidah, D. (2016) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sma Negeri Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai*. Masters thesis, UNIMED.
- Han, Sia Tjun. Nugroho, Agustinus. Kartika, Endo W. Kaihatu, Thomas S. (2012). *Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, No.2/Vol.14/September2012. Surabaya : Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Hasan. (2015). *Work-Life Balance (WLB) Relationship with Employees Satisfaction: An Evidence from Malaysia Higher Education Institution. International Journal of Science Commerce and Humanities Volume No 3 No 2 March 2015*.
- Irianto, A. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Isnaeni, A. (2015). *Peran Work-Life Balance Terhadap Kesehatan Mental Dengan Gender Sebagai Moderator Pada Perawat di RS X di Yogyakarta*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Kaiser, S., Ringlstetter, M., Reindl, C., & Stolz, M. (2010). *The Impact of Corporate Work-Life Balance Initiatives on Employee Commitment: An Empirical Investigation in The German Consultancy Sector. Zeitschrift für Personalforschung*. 24(3), 231-265.
- Kim, H.K. (2014), "Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment," *Global Business and Management Research: An International Journal*, Vol. 6, No. 1, Hal. 37-51.

- Kristiani, T. (2015). *Analisis Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Gunung Geulis Elok Abadi*. Skripsi: universitas bina nusantara.
- Kusumaputri, E. S. (2015). "Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi". Yogyakarta : Deepublish.
- Lagerberg, Fransesca. (2016). *Women In Bussiness: Turning Promise Into Practice*. Grant Thornton International Bussiness Report 2016.
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). *The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance*. European Research Studies. 13(1).
- Lyness, K.S. & Kropf, M.B. (2005). *The Relationship Of Natural Gender Equality And Organizational Support With Work Family Balance: A Study Of European Managers*. *Human relations*, 58, 33-60.
- Lyness, K.S., & Judiesch, M.K. (2014). *Gender Egaliterism and Work-Life Balance for managers: Multisources Perspective in 36 Countries*. *Applied psychology*, 63(1), 96-129.
- Mareta. 2016. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi Di Bagian HR Di PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang*. Skripsi: Universitas Bina Darma
- Maslow, Abraham H. (1965). *Isomorphic Interrelationship Between Knower And Known*. New york: Sign, Image, Symbol, George Braziller, Inc.
- Mat Desa, N., & Koh Pin Pin, D. (2011). *The Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors in Big Four Public Accounting Firms: Does it Matter?* *Journal of Global Management*, 2(1).
- Matlin, M.W. (2008). *The Psychology Of Women (6th Ed)*. Belmont : Thompson Higher Education.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J.. (1991). *Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*. 1(1) 61-89.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. USA: Sage Publication.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovith, L., & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, Continuance, and Normative Commitmentto the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*. *Journal of Vocational Behavior*, 17. 117-133.

- Moore, F. (2007). *Work-Life Balance: Contrasting Managers And Workers In An MNC. Employee Relations.* 29(4), 385-399. doi: 10.1108/01425450710759217.
- Morrow, P.c. (1983). *Concept Redudancy In Organizational Commitment Research: The Case Of Work Commitment.* *Academy of management review*, 8 (3), 486-500.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteism, and Turnover.* New York: Academic Press.
- Muse, L., Harris, S.G., Giles, W.F., dan Feild, H.S. (2008), "Work-Life Benefits and Positive Organizational Behavior: Is There A Connection?," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, No. 2, Hal. 171-192.
- Nasution, s. (2006). *Metode Research : Penelitian Ilmiah.* Jakarta: Bumi Aksara
- Newstrom, J.W. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work. 12th Edition.* Singapore: McGraw-Hill.
- Novelia, P. (2013). *Hubungan Antara Work/Life Balance Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan.* Skripsi: Universitas Indonesia.
- Purwati, P.D. (2016). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life balance) terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo.* Malang: Skripsi Tidak Diterbitkan
- Rahayu, S. (2015). *Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta.* Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan.
- Reddy, N., Vranda, M., Ahmed, A., Nirmala, B., & Siddaramu, B. (2010). *Work-Life Balance among Married Women Employees.* *Indian Journal of Psychological Medicine.* 32.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). *Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support.* *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 825-836.
- Robbin, sp. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1.* Prenhalindo prenhalindo.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., dan Osborn, R. N. (2005). *Organization Behavior: 9th Edition.* Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Seniati, L. (2006). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Keprabadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas*

- Indonesia. Makara, Sosial Humaniora, Vol. 10, No. 2, Desember 2006: 88-97.*
- Setyorini, D., Yulianti, R. dan Rahmawati. (2011). *Peran Ganda Dosen Wanita di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial dan Eksakta, Vol 3, No. 22, Maret 2011.*
- Sidharta, N. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention; Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. Jurnal Manajemen, Vol. 10, No.2, Mei 2011.*
- Simanjuntak, E. TH. (2012). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru". *Formasi, Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan, Vol.13 Nomor 1 Medan..*
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Somantri, A. A. F. (2011). "Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau dari Hubungan Interpersonal bawahan Terhadap Atasan Pada Karyawan Bidang Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi di Jakarta". Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tidak diterbitkan.
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1): 46-56*
- Steers, R. & Porter, L. (1983). *Motivation and Work Behavior*. The University of Michigan.
- Ulya, R. (2015). *Pengaruh Worklife Balance Pada In-Role Performance Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemediasi Pada Sektor Perbankan*. Skripsi : Universitas gajah mada.
- Valcour, M. (2007). *Work-Based Resources As Moderator Of The Relationship Between Work Hours And Satisfaction With Work Family Balance. Journal of applied psychology, 6, 1512-1523.*
- Jobstreet.com. (2014). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*, Diunduh dari <http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/> (3 Maret 2017).
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_381565.pdf diakses 5 maret 2017.
- ILO. 2015. *Tren Ketenagakerjaan Dan Sosial Di Indonesia 2014 - 2015: Memperkuat Daya Saing Dan Produktivitas Melalui Pekerjaan Layak/Kantor Perburuhan Internasional*. Jakarta: ILO.
- Sumber : Sakernas Agustus Th.2011- 2015, BPS , diolah Pusdatinaker*
<http://www.nakertrans.jogjaprov.go.id> diakses 5 maret 2017.

<http://pendidikan-diy.go.id/dikti/Statistik-Perguruan-Tinggi-DIY.html> diakses 6 maret 2017.

<http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt> diakses 6 maret 2017.

Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd. (2010). Makalah rekrutmen pegawai di isi 2010. Artikel pengabdian. <http://staff.uny.ac.id/dosen/prof-dr-sutrisna-wibawa-mpd> diakses 6 maret 2017.



LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN

1. Uji Reliabilitas Skala Komitmen Afektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.952	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	157.04	245.998	.591	.	.947
VAR00002	157.04	242.958	.749	.	.946
VAR00003	157.37	238.358	.687	.	.947
VAR00004	157.00	243.600	.663	.	.947
VAR00005	157.10	243.330	.663	.	.947
VAR00006	156.84	245.335	.701	.	.947
VAR00007	157.67	243.027	.472	.	.949
VAR00008	157.16	246.655	.534	.	.948
VAR00009	157.25	245.634	.666	.	.947
VAR00010	157.12	245.386	.719	.	.947
VAR00011	157.10	245.650	.686	.	.947
VAR00012	157.06	241.976	.773	.	.946
VAR00013	157.12	244.706	.637	.	.947
VAR00014	157.08	242.634	.685	.	.947
VAR00015	157.20	240.161	.678	.	.947
VAR00016	157.53	248.534	.352	.	.949
VAR00017	157.37	240.638	.657	.	.947
VAR00018	156.80	250.281	.444	.	.948
VAR00019	157.12	243.906	.571	.	.947
VAR00020	156.82	249.628	.486	.	.948
VAR00021	157.31	236.580	.758	.	.946
VAR00022	157.20	251.881	.206	.	.950
VAR00023	156.94	248.336	.465	.	.948
VAR00024	157.41	246.567	.494	.	.948
VAR00025	157.55	246.093	.463	.	.948
VAR00026	157.02	250.460	.512	.	.948
VAR00027	157.06	244.336	.730	.	.947
VAR00028	157.18	245.468	.606	.	.947
VAR00029	157.25	240.514	.750	.	.946
VAR00030	156.88	246.746	.631	.	.947
VAR00031	157.39	240.283	.609	.	.947
VAR00032	157.22	247.813	.545	.	.948
VAR00033	157.71	252.412	.246	.	.950
VAR00034	157.39	249.403	.355	.	.949
VAR00035	157.16	247.735	.615	.	.947
VAR00036	157.20	252.601	.377	.	.949
VAR00037	157.71	247.052	.385	.	.949
VAR00038	157.14	250.201	.486	.	.948

VAR00039	157.22	245.413	.578	.	.947
VAR00040	157.47	250.494	.271	.	.950

2. Uji Reliabilitas Skala *Work-Life Balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.779	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	139.34	81.698	.351	.	.762
VAR00002	139.14	81.062	.545	.	.758
VAR00003	141.26	88.074	-.328	.	.778
VAR00004	139.16	79.117	.569	.	.754
VAR00005	138.88	81.455	.356	.	.762
VAR00006	139.04	79.835	.405	.	.759
VAR00007	139.64	79.745	.297	.	.764
VAR00008	139.26	81.013	.449	.	.759
VAR00009	140.92	92.238	-.501	.	.793
VAR00010	139.20	81.633	.349	.	.762
VAR00011	139.02	81.244	.427	.	.760
VAR00012	139.54	76.866	.570	.	.750
VAR00013	139.22	80.624	.386	.	.760
VAR00014	139.34	81.494	.300	.	.764
VAR00015	139.24	81.533	.480	.	.760
VAR00016	139.40	80.367	.332	.	.762
VAR00017	140.10	84.173	.043	.	.779
VAR00018	139.30	82.214	.282	.	.765
VAR00019	139.28	81.920	.281	.	.765
VAR00020	139.40	77.143	.554	.	.751
VAR00021	139.02	82.061	.349	.	.763
VAR00022	139.18	81.824	.389	.	.762
VAR00023	139.78	78.379	.381	.	.759
VAR00024	139.24	78.839	.601	.	.753
VAR00025	139.56	79.149	.425	.	.758
VAR00026	139.48	79.602	.433	.	.758
VAR00027	140.92	91.381	-.438	.	.791
VAR00028	139.10	81.643	.337	.	.763
VAR00029	140.48	85.398	-.004	.	.779
VAR00030	139.96	85.794	-.034	.	.782
VAR00031	139.30	82.051	.313	.	.764
VAR00032	139.18	79.089	.588	.	.754
VAR00033	140.58	93.677	-.485	.	.800
VAR00034	139.68	81.283	.300	.	.764
VAR00035	139.36	89.011	-.267	.	.784

VAR00036	139.04	80.570	.401	.	.760
VAR00037	141.14	91.102	-.512	.	.788
VAR00038	139.34	80.351	.424	.	.759
VAR00039	139.32	79.855	.497	.	.757
VAR00040	139.12	81.128	.442	.	.760



3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Afektif	Work-life Balance
N		51	51
Normal Parameters ^a	Mean	149.90	108.43
	Std. Deviation	15.444	9.675
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.165
	Positive	.077	.165
	Negative	-.184	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.315	1.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063	.125
a. Test distribution is Normal.			

4. Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen * wipl	Between Groups	5276.423	10	527.642	3.174	.004
	Linearity	4331.566	1	4331.566	26.054	.000
	Deviation from Linearity	944.857	9	104.984	.631	.763
	Within Groups	6650.087	40	166.252		
	Total	11926.510	50			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen * pliw	Between Groups	6212.521	14	443.751	2.796	.007
	Linearity	3217.971	1	3217.971	20.274	.000

	Deviation from Linearity	2994.549	13	230.350	1.451	.184
Within Groups		5713.989	36	158.722		
Total		11926.510	50			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen * wple	Between Groups	(Combined)	7405.521	10	740.552	6.552	.000
		Linearity	6151.802	1	6151.802	54.429	.000
		Deviation from Linearity	1253.719	9	139.302	1.232	.303
	Within Groups		4520.988	40	113.025		
		Total	11926.510	50			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen * plew	Between Groups	(Combined)	8390.840	14	599.346	6.103	.000
		Linearity	7414.405	1	7414.405	75.493	.000
		Deviation from Linearity	976.435	13	75.110	.765	.690
	Within Groups		3535.670	36	98.213		
		Total	11926.510	50			

Uji Empirik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
komitmen	51	105	185	149.90	15.444
wipl	51	21	35	26.75	2.675
pliw	51	21	40	30.43	3.431
wple	51	14	25	20.41	2.308
plew	51	20	40	30.84	3.574
Valid N (listwise)	51				

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.603 ^a	.363	.350	12.450	.363	27.946	1	49	.000

a. Predictors: (Constant), wipl

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.519 ^a	.270	.255	13.331	.270	18.106	1	49	.000

a. Predictors: (Constant), pliw

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.718 ^a	.516	.506	10.856	.516	52.200	1	49	.000

a. Predictors: (Constant), wple

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.788 ^a	.622	.614	9.596	.622	80.518	1	49	.000

a. Predictors: (Constant), plew

b. Analisis Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
komitmen	149.90	15.444	51
wipl	26.75	2.675	51
pliw	30.43	3.431	51
wple	20.41	2.308	51
plew	30.84	3.574	51

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	plew, pliw, wipl, wple ^a	.	Enter

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	plew, pliw, wipl, wple ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: komitmen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.844 ^a	.712	.687	8.644	.712	28.408	4	46	.000

a. Predictors: (Constant), plew, pliw, wipl, wple

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	12.650	14.310		.884	.381			
	wipl	.125	.653	.022	.192	.848	.603	.028	.015
	pliw	.942	.444	.209	2.120	.039	.519	.298	.168
	wple	2.421	.768	.362	3.153	.003	.718	.422	.250
	plew	1.810	.560	.419	3.232	.002	.788	.430	.256

a. Dependent Variable: komitmen

CURRICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap	:	Dina Rahmawati
Nama Panggilan	:	Dina
Tempat, Tanggal Lahir	:	Prabumulih, 28 Desember 1992
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Agama	:	Islam
Pendidikan Terakhir	:	S1 Psikologi
Umur	:	24 Tahun
Alamat	:	Lirik, RT/RW : 002/001, Lirik Area, Indragiri Hulu, Riau

B. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. SD, tahun lulus : SDN 14 Prabumulih, 2008
2. SMP, tahun lulus : SMP Negeri 1 Prabumulih, 2007
3. SMA, tahun lulus : SMA Negeri 1 Lirik, 2010
4. S 1, tahun lulus : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Pengurus UKM PSM Gita Savana, UIN Sunan Kalijaga

D. MINAT KEILMUAN : bidang psikologi industri

E. PENGALAMAN TRAINING

1. “One Day Training On How To Be A Good Tester And Scorer” diselenggarakan pada tanggal 9 April 2017 di Universitas Indonesia oleh Logos Consulting.
2. “Pelatihan Alat Tes Psikologi” diselenggarakan pada tanggal 15 April di Yogyakarta oleh Pusat Psikologi Terapan Metamorfosa.