

PENGARUH WORK FROM HOME, WORK-FAMILY GOAL ATTAINMENT, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP CAREER COMMITMENT (KASUS PADA SAAT PANDEMI COVID-19)

Eko Tri Anggono
Wisnu Prajogo

Master of Management, YKPN School of Business (STIE YKPN)

E-mail: ekotrianggono@gmail.com

ABSTRACT

The impact of the Covid-19 pandemic still feels the same today, WHO and the government are still trying to fight the spread and control of COVID-19 by limiting community activities. One of the efforts made by urging employees to work from home, both government employees and private employees. The WFH policy or work from home or working from home for employees is not easy to do, especially for employees who already have families. balancing work and life (work-life balance) is not easy to do because there are two different roles plus the desire to achieve work and family goals at the same time. The employee will experience many obstacles and challenges both from the employee's own internal and external self. So employees need strong motivation and high enthusiasm to be able to go through it all so that career commitment (Career Commitment) can still be achieved even during the COVID-19 condition which has many limitations and obstacles to activities and socializing. The purpose of this study is to find out how effective the WFH (work from home) policy is for employees who are already married, and whether they are able to make a balance of life and achieve goals between work and family well. The object of this research, employees who are married and carry out work from home during the Covid-19 pandemic with a total of 126 respondents. Data was processed using IBM SPSS Statistics 24 and AMOS ver. This study uses a single composite indica-

tor because the initial model fit test produces abnormal results, so to obtain better results, a single composite score SEM (Structural Equation Model) is chosen because scientifically and theoretically it is allowed. The results of this study prove that employees who do WFH (work from home) have a positive influence on work-family goals attainment and work-life balance and work-life balance has an influence on career commitment although there is one hypothesis that is rejected, namely work and family. goal attainment has no effect on career commitment, this is because most of the respondents in this study are well-established employees so that they have a high career commitment, as a result, achieving goals towards work and family is either neglected or neglected.

Keywords: work from home, work-family goal attainment, work-life balance, career commitment

JEL classification: M31

PENDAHULUAN

Konsep *work from home* (WFH) disebut juga dengan *Telecommuting Work* dapat diartikan sebagai perubahan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam memberikan tugas dan pekerjaannya kepada karyawan dengan "melarang" karyawannya tersebut

bekerja dikantor sehingga karyawan harus bekerja dari rumah. WFH (*work from home*) bisa menjadi alternatif pilihan dalam bekerja agar lebih fleksibel dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan tanggungjawabnya selain di kantor. Karyawan yang bekerja dari rumah atau WFH berarti karyawan tersebut akan mengalami dua dunia (privat dan publik, keluarga dan pekerjaan) secara bersamaan dengan ruang terbatas Gądecki *et al.*, (2018). Pendapat Felstead *et al.*, (2000) menjelaskan bahwa *work from home* (WFH) memiliki dampak positif maupun negatif. Untuk dampak positif dari *Work from home* (WFH) adalah WFH akan menjadi sangat ideal karena menjaga produktivitas adanya pengurangan biaya transportasi dan waktu perjalanan untuk datang ke kantor secara signifikan (de Vos, Meijers, & Van Ham, 2020). Sedangkan dampak negatif dari *work from home* (WFH) karena memiliki kekurangan seperti kurangnya kinerja sebagai tim dan juga sistem pengawasan yang tidak maksimal oleh manajer terhadap bawahannya (Lippe, 2019).

Untuk *work-family goal attainment* dapat disimpulkan suatu bentuk usaha yang maksimal yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan dan tujuan keluarga karena tujuan dari pekerjaan bagaimana seorang karyawan dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan sedangkan tujuan dari keluarga, bagaimana seseorang dapat memenuhi kebutuhan anggota keluarganya baik kebutuhan primer, sekunder atau tersier. Pencapaian tujuan pekerjaan dan keluarga (*Work and Family Goal Attainment*) berhubungan dengan usaha yang dilakukan untuk menentukan prioritas diantara tujuan-tujuan yang ada dan mengarahkannya agar sumber-sumber yang dimiliki tersebut dapat mencapai tujuan yang paling utama atau terpenting bagi dirinya sendiri.

Work-life Balance (WLB) atau biasa dengan istilah lain keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk membuat keseimbangan dan merasa puas dengan perannya saat di dalam kehidupan pekerjaan ataupun diluar pekerjaannya (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Karyawan tidak hanya menggunakan waktu yang dimiliki untuk pekerjaannya saja tetapi memiliki kehidupan yang lain diluar pekerjaan, seperti kehidupan untuk keluarga dan kehidupan sosialnya sehingga dibutuhkan keseimbangan yang membuat karyawan tersebut puas dan bahagia dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Pertwi *et al.*, 2019).

Pendapat terkait dengan *Career Commitment* menurut Theresia (2010), komitmen karir adalah keyakinan seseorang untuk menerima nilai dari pekerjaan yang sudah dipilihnya dan keinginan untuk bertahan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan akan berusaha menyelesaikan semua tugas dan kewajibannya dalam segala kondisi baik saat bekerja di rumah maupun di kantor. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki motivasi, semangat untuk memiliki komitmen karir yang tinggi saat bekerja. Hal yang paling penting dalam komitmen karir adalah bagaimana perusahaan dan karyawan dapat saling mendukung dan mampu menjalankan perannya masing-masing dalam mencapai tujuan bersama. Dimana dimiliki oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan maka dapat dimungkinkan semua tujuan perusahaan akan bisa tercapai secara maksimal sesuai target yang ditentukan walaupun dalam kondisi sulit khususnya saat pandemi COVID-19 seperti sekarang ini.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini akan menguji pengaruh karyawan saat *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah dengan motivasi yang dimiliki untuk mencapai tujuan pekerjaan dan keluarga (*Work-family goal attainment*) dan bagaimana karyawan tersebut untuk berusaha menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupannya *work-life balance* (WLB) yang kesemuanya memiliki tujuan akhir bagaimana komitmen kariernya (*career commitment*) tetap bisa tercapai secara maksimal meskipun saat kondisi pandemi COVID-19.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Saat karyawan melakukan *work from home*, maka dibutuhkan keseriusan dan fokus terhadap tanggungjawab pekerjaannya karena hambatan atau gangguan saat bekerja dirumah akan muncul tak terduga baik itu teknis maupun non teknis. Maka karyawan harus mampu manajemen waktu sebaik mungkin sehingga *work and family goal attainment* atau pencapaian tujuan pekerjaan dan keluarga akan mudah tercapai sesuai target masing-masing. Karyawan harus memiliki usaha dan semangat agar semua kebutuhan dan tujuan dapat tercapai dengan cara memotivasi diri secara maksimal didukung dengan usaha yang keras agar memiliki produktivitas sehingga mampu mencapai target pekerjaan sebagai karyawan dan tujuan keluarga untuk memenuhi semua kebutuhan keluarganya. Apabila kedua hal tersebut dapat dilakukan akan memberikan kepuasan

dan rasa bangga kepada diri sendiri, perusahaan dan keluarga. Maka untuk hipotesisnya sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif terhadap *Work-Family Goal Attainment*

Menurut penelitian bahwa *work from home* (WFH) memberikan dampak positif dalam sejumlah aspek, misalnya *work-life balance* (WLB) dan produktivitas (McCallum, 2020). Bagi karyawan kebijakan WFH dapat dipergunakan sebaik mungkin agar individu lebih dekat dengan keluarganya, walaupun tugas pekerjaan tetap harus dijalankan dengan penuh tanggungjawab. Apabila kesempatan ini dapat dilakukan maka memiliki dampak yang baik apabila mampu mencapai kedua tujuan tersebut, yaitu perannya sebagai karyawan dan peran yang lain bagian dari keluarga.

Hipotesis 2: *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif terhadap *Work-life Balance* (WLB)

Untuk menjelaskan adanya hubungan antara pencapaian tujuan keluarga dan pekerjaan (*Work and Family Goal Attainment*) dan komitmen karir (*Career Commitment*) ada beberapa pendapat dalam penelitian yang mengkaitkan keduanya diantaranya pengaruh komitmen karir pada individu oleh Blau (1985) yang berpendapat komitmen karir sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaan dan profesinya. Untuk menerangkan hal tersebut maka seorang karyawan akan berusaha secara serius dan bersungguh-sungguh untuk mencapai karir yang diinginkan. Pencapaian tujuan keluarga dan pekerjaan (*Work and Family Goal Attainment*) dan komitmen karir (*Career Commitment*). Pendapat lain yang disampaikan Meilitha (2015) bahwa komitmen karir merupakan suatu dorongan dari dalam seseorang untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan organisasi. Kalo dihubungkan dalam penelitian ini, maka dapat dijelas bahwa responden dipenelitian ini sebagian besar adalah orang-orang yang sudah mapan, sehingga dalam kehidupan dan kerjanya hanya difokuskan terhadap pekerjaan dan karirnya. Hal ini sangat mungkin karena mereka akan mengabdikan segala kemampuannya untuk organisasi atau perusahaannya, tidak ada pikiran untuk berpindah pekerjaan secara mudah. Maka dalam penelitian mengambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3: *Work and family goal attainment* berpengaruh positif terhadap *Career Commitment*

Apabila karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupannya maka karyawan

tersebut akan merasa nyaman dalam kehidupannya. Karyawan dituntut untuk berusaha menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga sehingga memiliki dampak yang positif terhadap komitmen karir seseorang karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Wardhani dan Sumayono, (2019) bahwa *work-life balance* (WLB) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir. Menurut dari Riffay (2019) menyatakan bahwa *work-life balance* (WLB) berpengaruh positif terhadap komitmen karir seseorang. Sehingga dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

Hipotesis 4: *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh positif terhadap *Career Commitment*

Populasi dalam penelitian ini adalah semua jenis karyawan yang bekerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH) pada saat pandemi COVID-19. Kriteria sampelnya adalah karyawan yang bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) pada saat kondisi pandemi COVID-19 dan karyawan tersebut sudah berkeluarga saat dilakukan survei. Hal ini menjadi penting karena menjadi persyaratan khusus sampel penelitian dan mempengaruhi faktor-faktor yang lain. Sedangkan jumlah yang akan dipergunakan pada penelitian ini sebanyak 126 responden. Dari sampel ini diharapkan akan mendapatkan jawaban yang sesuai sehingga dapat menentukan hasil yang baik dan kesimpulan yang sesuai dengan topik yang dipilih.

Penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*). *Software* memakai *IBM SPSS AMOS 24*. Penelitian ini memakai penghitungan indikator tunggal komposit, karena pada saat uji fit model menghasilkan data yang tidak normal. Hal ini disebabkan oleh kuatnya pengaruh antar indikator, sehingga untuk menormalkan data tersebut dipilihlah SEM (*Structural Equation Model*) dengan memakai skor tunggal komposit (*a single composite indicator*).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dari masing-masing item kuesioner. *Software IBM SPSS Statistic* versi 25 untuk menguji validitas. Dengan melihat *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) maka nilai hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*

(KMO MSA) akan bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Maka nilai yang diperoleh harus lebih besar dari 0,5 (>0,5) sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Untuk hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dapat dilihat pada Tabel 1:

Uji Reliabilitas

Alat untuk menguji reliabilitas kuesioner menggunakan SPSS 25 dengan *Cronbach's alpha* sebagai penilaian reliabilitas yaitu sebesar >0,6. Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing item variabel dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 1
Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,895	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1345.324
	Df	171
	Sig.	0,000

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	Cronbach's alpha	Kategori
WFH	<i>Work from home</i>	0,645	Reliabel
WFGA	<i>Work-family goal attainment</i>	0,840	Reliabel
WLB	<i>Work-life balance</i>	0,858	Reliabel
CC	<i>Career Commitment</i>	0,889	Reliabel

Hasil Uji Two step approach SEM

SEM (*Structural Equation Model*) dengan memakai skor tunggal komposit. Dalam penggunaan *a single composite indicator* (indikator tunggal komposit) setiap model konstruk laten diwakili dengan *single item indicator*. Skor tunggal komposit diperoleh melalui skor koefisien faktor yang digunakan dari setiap konstruk laten. Skor komposit yang diperoleh dari koefisien skor faktor digunakan untuk masing-masing konstruk laten.

Uji Model Struktural

Dalam penelitian ini dilakukan *overall fit model (goodness of fit model)* dua kali karena saat model awal dilakukan menghasilkan goodness of fit model yang buruk, sehingga disarankan harus melakukan modifikasi model atau menghubungkan dua variabel baru yaitu *work and family goal attainment* ke *work-life balance* sehingga mendapatkan hasil akhir *goodness of fit* model yang sangat baik sehingga semua memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dalam nilai kritis sesuai dalam Tabel 3:

Tabel 3
Indeks Pengujian Kelayakan Model

<i>Goodness of Fit Index</i>	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
X2 - Chi-square	diharapkan kecil semakin baik	0.035	Good Fit
Significancy Probability	≥0.05	0.852	Good Fit
RMSEA	≤ 0,05	0.000	Good Fit
GFI	> 0,90	1.000	Good Fit
AGFI	> 0,90	0.999	Good Fit
TLI	> 0,90	1.032	Good Fit

Analisis Uji Hipotesis

Kriteria *goodness of fit model structural* yang diestimasi dapat terpenuhi, maka tahap selanjutnya adalah analisis terhadap hubungan *structural* (pengujian

hipotesis). Untuk menganalisis lebih jelas mengenai pengaruh *Work from Home*, *Work-family goal attainment*, *Work-life Balance* terhadap *Career Commitment*, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Goal attainment	<---	Work from home	,464	,119	3,906	***	
Work life balance	<---	Work from home	,257	,108	2,386	,017	
Work life balance	<---	Goal Attainment	,620	,097	6,385	***	
Career commitment	<---	Goal Attainment	-,034	,125	-,272	,785	
Career commitment	<---	Work life balance	,866	,125	6,901	***	

PEMBAHASAN

Hipotesis 1: *Work from Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work and Family Goal Attainment*. Berdasar hasil olah data menunjukkan bahwa pengaruh *work from home* (WFH) terhadap *work and family goal attainment* memiliki p-value sebesar 0.00 dan memiliki nilai estimate atau koefisien positif sebesar 0,464. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 (<0,05) dan koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa hipotesis pertama didukung. Hipotesis yang menyatakan *work from home* berpengaruh terhadap *work and family goal attainment* diterima.

Hipotesis 2: *Work from Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Berdasar hasil olah data menunjukkan bahwa pengaruh *work from home* terhadap *work-life balance* memiliki p-value sebesar 0.017 dan memiliki nilai estimasi atau koefisien positif sebesar 0,257. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 (<0,05) dan koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa hipotesis kedua didukung. Hipotesis yang menyatakan *work from home* berpengaruh terhadap *work-life balance* diterima.

Hipotesis 3: *Work and Family Goal Attainment* berpengaruh terhadap *Career Commitment*. Berdasar hasil olah data menunjukkan bahwa pengaruh *work and family goal attainment* terhadap *Career Commitment* memiliki p-value sebesar 0.785 dan memiliki nilai estimate atau koefisien negatif sebesar -0.034. Nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 (<0,05) dan

koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa hipotesis ketiga tidak terdukung. Hipotesis yang menyatakan *work and family goal attainment* berpengaruh terhadap *Career Commitment* ditolak.

Hipotesis 4: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Commitment*. Berdasar hasil olah data menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap *Career Commitment* memiliki p-value sebesar 0.00 dan memiliki nilai estimate atau koefisien positif sebesar 0.866. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 (<0,05) dan koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa hipotesis keempat didukung. Hipotesis yang menyatakan *work life balance* berpengaruh terhadap *Career Commitment* diterima.

Apabila dilihat pada data, maka disana ada tambahan hasil dan modifikasi variabel dalam penelitian ini, maka ada anjuran untuk penambahan penghubung antara variabel *Work-family goal attainment* terhadap *work-life balance* (WLB) memiliki hasil yang positif dan signifikan. Maka dapat di sampaikan *Work-family goal attainment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* (WLB). Maka dapat dijelaskan bahwa seorang karyawan yang sudah memiliki dan mampu mencapai tujuan dalam keluarga dan pekerjaannya sangat dipastikan akan mampu membuat penyeimbang kehidupan dan keluarganya. Karena sangat tidak mungkin dapat mencapai tujuan keluarga dan pekerjaan sebelum dia mampu menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaannya terlebih dahulu. Kesimpulannya adalah apabila seseorang mampu memiliki

pencapaian tujuan yang baik dari sisi keluarga dan pekerjaan maka dia pasti mampu menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaannya terlebih dahulu.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini berfokus pada pengaruh yang timbul adanya kebijakan *Work from home* terhadap karyawan yang sudah berkeluarga. Hal ini dapat dijelaskan bahwa seorang karyawan yang bekerja secara *work from home* atau bekerja dari rumah akan tetap bisa memberi hal terbaik untuk pencapaian tujuannya baik dari sisi pekerjaan maupun keluarga. Seorang yang sudah berhasil dalam pencapaian tujuan baik itu pekerjaan dan keluarga dapat dipastikan, karyawan tersebut mampu menjalankan memiliki keseimbangan dalam membagi peran dan waktunya sebagai pekerja dan individu bagian keluarga (*Work-life Balance (WLB)*). Apabila seorang karyawan mampu mencapai tujuan yang diinginkan baik itu untuk keluarga dan pekerjaannya dan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupannya maka dapat dipastikan seorang tersebut akan memiliki (*Career Commitment*) komitmen karir yang bagus. Walaupun dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara *work-family goal attainment* dengan *Career Commitment*. Hal ini mungkin karena seorang karyawan yang sudah mencapai tujuan dalam pekerjaannya sangat dimungkinkan tidak begitu memperhatikan komitmen karirnya. Ini dibuktikan bahwa fokus seorang karyawan tersebut bagaimana dia memiliki kemampuan dan kemauan yang kuat dari awal sampai proses akhir dalam mewujudkan tercapainya target secara maksimal.

Dalam penelitian ini ada hal yang menarik yaitu saat pengolahan data adanya intruksi tambahan agar ada garis penghubung antara variabel *Work and Family Goal Attainment* terhadap *Work-life Balance (WLB)* dengan hasil berpengaruh. Hal ini sangat wajar karena kedua variabel tersebut hampir mirip walaupun ada perbedaan yaitu proses dan hasil yang ingin dicapai. *Work and Family Goal Attainment* lebih melihat bagaimana dapat mencapai tujuan akhir agar pekerjaan dapat mencapai target dan anggota keluarga merasa puas atas peran seorang tersebut dalam keluarga. sedangkan untuk *Work-life Balance (WLB)* lebih bagaimana proses seseorang akan tetap mam-

pu memberikan hal terbaik untuk pekerjaannya dan keluarganya pada saat waktu dan posisi yang sama. Oleh karena itu temuan terkait anjuran agar ada garis penghubung antara *Work and Family Goal Attainment* terhadap *Work-life Balance (WLB)* sangat mungkin dan memiliki pengaruh karena seorang karyawan yang sudah memiliki pencapaian tujuan yang kuat untuk pekerjaannya dan keluarganya sangat dipastikan juga karyawan tersebut sudah memiliki keseimbangan untuk kehidupannya dan pekerjaannya.

Kesimpulan penelitian memperkuat hasil dari pengolahan data yang sudah dilakukan selama bulan hasil Juli 2021 sampai Agustus 2021 dimana seluruh variabel yang ada menunjukkan nilai yang tinggi yang diberikan oleh responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari empat hipotesis yang di teliti, ada tiga hipotesis didukung dan ada satu yang tidak berpengaruh. Secara umum *work from home* memiliki pengaruh yang terhadap *work-family goal attainment* dan *work-life balance*. Sedangkan *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *Career Commitment* walaupun Hipotesis yang menyatakan *work and family goal attainment* berpengaruh terhadap *Career Commitment* ditolak.

Saran

Mempeluas populasi penelitian agar responden yang diperoleh lebih variatif dan memiliki hasil akhir yang lebih representatif. Lebih memperhatikan pertanyaan yang ada dikuesioner agar dapat mempresentasikan atau mewakili variabel yang dipakai khususnya variabel *work-family goal attainment* karena masih sangat jarang menggunakan variabel tersebut untuk penelitian dalam bidang sumber daya manusia dan *marketing*. Penelitian dimasa yang akan datang agar mengambil objek lebih khusus seperti khusus institusi pelayanan publik karena pekerjaannya harus melayani secara langsung dan bertatap muka dengan calon konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alligood, M. R. 2018. *Nursing Theories and Their Works*. Missouri: Mosby Elsevier, 9.

- Alzyoud, A.A.Y. 2017. The predictors of career success. *International review of management and marketing*, 7(2): 22-26.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Aryee, Samuel, Kevin Tan. 1992. Antecedents and Outcomes of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40: 288-305.
- Blau, G. 1985. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, Garry J. 1985. The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58: 277-288.
- Carson, Kerry D., & Arthur G Bedeian. 1994. Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior* 44: 237-262.
- Ching, S.L. & Kee, D.M.H. (2012). Work values-career commitment relationship of generation Y Teachers in Malaysia. *IPEDR*, 28.
- Chuck, Williams. *Management*, Texas: Texas Christian University, Thomson South-Western, 3rd Edition, 2005.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. 1990. Career Commitment: Functions, Correlates, and Management. *Group & Organization Studies*, 15: 158-176.
- Crosbie, T., & Moore, J. 2004. Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3): 223-233.
- Fisher, Gwenith G bulger, Carrie A dan Smith, Carla S. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*, Psychological Association, Amerika, 2009. 442-443.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. 2018. New technologies and family life in The context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/hu-man.2018.17.4.77>.
- Greenhaus, Collins dan Shaw. 2003. The Relation Between Work-Family Balances and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*.
- Hall, D. T. 1971. A theoretical model of career sub-identity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Ingarianti. T. M 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 202-209.
- Jack Richard. *Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistic*, (Malaysia: Longman Group, 1999), 96.
- Kinman, G. 2016. Managing the work-home interface: The experience of women academics. In *Exploring Resources, Life-Balance and Well-Being of Women Who Work in a Global Context*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31736-6_8.
- Lee, kibeom., Julie J. Carswell & Natalie J. Allen. 2000. A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work Related Variables. *Journal of Applied Psychology*. 85(5): 799-811.
- Manullang, M. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- McCallum, E. 2020. Working from home has lifted productivity and work-life balance. *Consultancy.uk*.
- Nugraha, D. 2019. Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Work Life Balance Terhadap Turn-over Intention Karyawan Divisi Produksi Di PT Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2), 287-283.
- P.Robbin dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku organisasi, Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow.
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., Zwagery, V., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L.,
- Ahmad, J., & Km, Y. 2019. Dengan Keterikatan Ker-

- ja Pada Karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin the Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement of the Employee at PT Pelindo III (Persero) Branch Banjarmasin. 2: 94–98.
- Rene, R. & Wahyuni, S. 2018. Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 6(1).
- Riffay, Ahmat. 2019. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karir Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 5(3).
- Siagian SP. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Vandenberg, Robbert J., & Scarpello V. 1994. A Longitudinal Assessment of the Determinant relationship between employee commitments to the occupational and the organization. *Journal of Organizational Behavior*. 15: 535- 574.
- Wardhani, N. N. K., & Sumaryono. 2019. The Role of Work Life Balance on Career Commitment in Career Women of Y Generation. Faculty of Psychology, Gadjah Mada University.
- Werther, W.B. & Davis K. 1996. *Human Resources and Personnel Management: fifth edition*. USA: McGraw-Hill.
- Williams, F. 2000. In and beyond New Labour: towards a new political ethics of care. *Critical Social Policy*, 21(4): 467-493.