

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: do Job Engagement and Perceived Organizational support matter. *Education and Information Technologies*, 27(7), 9641–9663. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8>
- Abdullah, H., Kabia, P. S. K., & Pandey, D. P. (2022). Impact Of Work Life Balance On Job Satisfaction: A Study Of Chhattisgarh. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 126–135. <http://journalppw.com>
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, D. I., Untari, D. I., Mujiani, & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Aqilah, Q., Nursal, A. T., Osman, A. A., Rahimi, M., & Bin, I. (2023). The Effects Of Perceived Work Overload On Organizational Commitment On Employee Turnover Intention In Automotive Industry In Pahang. In *Journal of Technology and Operations Management* (Vol. 18, Issue 1). www.maa.org.my
- Astuti, N., & Palupiningdyah. (2018). The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion as Mediating Variable (Study at Employee of Production Department PT. Royal Korindah Purbalingga). *Management Analysis Journal*, 7(2), 85–92.
- Basnet, S., Devkota, N., Dhakal, K., Puri, V., & Paudel, U. R. (2023). Factors Influencing Employees' Work-Life Balance in Commercial Banks of Nepal: Evidence from Structural Equation Modeling. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 5(1), 132–147. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v5i1.56299>
- Bhattacharya, S., Neelam, N., & Rajagopal, K. (2020). A perspective on work-life balance and its determinants. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 11(4), 41–59. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2020100103>
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740–748. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.740>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Damrus, & Sihalo, R. D. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(2), 107–109.
- De Bruin, G. P., & Taylor, N. (2006). Development of the sources of work stress inventory. *South African Journal of Psychology*, 35(4), 748–765.

<https://doi.org/10.1177/008124630503500408>

- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Shrestha, P. (2022). The mediating role of work–family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management*, 12(6), 924–939. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-12-2021-0153>
- Ega Nugraha, M., Riswandi Palawa, M., Rahman, A., Armawati, & Risnawati. (2023). The Effect of Work Overload on Work Stress and Performance of Morowali District General Hospital Employees. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 5(4), 451–458. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v5i4.4224>
- Gautam, P. K., Gautam, D. K., & Bhetuwal, R. (2024). Work-life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses. *International Journal of Organizational Analysis*, July. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-4002>
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management*, 3(8), 148–156. www.aijbm.com
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Issue 5).
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2018). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Li, Y. (2018). Effects of Work-Life Balance on Organizational Commitment: A Study in China's State-Owned Enterprise. *World Journal of Social Science Research*, 5(2), 144. <https://doi.org/10.22158/wjssr.v5n2p144>
- Marseno, W. A., & Muafi, M. (2021). The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(2), 01–15. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i2.257>
- Mengistu, A. B., & Worku, M. M. (2020). *Effect of Work-Life Balance On Organizational Commitment in Commercial Bank of Ethiopia*. 9(1), 17–29.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710–720. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
- Moch Adam, F., Achmad, D. G., Bambang, K., Sugiharto, & Rina, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 101–115. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v2i2.1539>
- Moin, M. F. (2018). The link between perceptions of leader emotion regulation and

- followers' organizational commitment. *Journal of Management Development*, 37(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2017-0014>
- Moreno-Martínez, M., & Sánchez-Martínez, I. (2025). The Associated Factors of Work Engagement, Work Overload, Work Satisfaction, and Emotional Exhaustion and Their Effect on Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Switzerland)*, 13(2), 1–11. <https://doi.org/10.3390/healthcare13020162>
- Natanael, K., Christiana, M., Kalis, I., Daud, I., Rosnani, T., & Fahrana, Y. (2023). Enrichment: Journal of Management Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5).
- Nguyen, T. H., & Tu, V. B. (2020). Social responsibility, organizational commitment, and organizational performance: Food processing enterprises in the mekong river delta. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 309–316. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.309>
- Nul Hakim, L., Arifah, S., & Lhaksmi Pramudyastuti, O. (2023). *The Influence of Work Overload, Intellectual Quotient, Emotional Quotient, And Spiritual Quotient on the Performance of External Auditors*. 20(2), 17.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Pluta, A., & Rudawska, A. (2022). *The role of the employees ' individual resources in the perception of the work overload*. 001. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2020-0241>
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 169–183. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2018-0117>
- Purnomo, Sutadji, E., Utomo, W., Purnawirawan, O., Farich, R., A.S., S., M., R. F., Carina, A., & R., N. G. (2022). *Analisis Data Multivariat*.
- Qasim Shahzad, Bahadar Shah, Muhammad Waseem, & Hazrat Bilal. (2020). An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(2), 781–788. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v6i2.1225>
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley Global Education US. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781119561248>
- Schindler, P. (2021). *Business Research Methods ISE* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International). <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781264364541>
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach.

- International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Somaskandan, K., Arulandu, S., & Parayitam, S. (2022). A moderated-mediation model of individual learning and commitment: part I. *Learning Organization*, 29(4), 341–356. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2021-0139>
- Uchechukwu, C., Subomi, A., & Oduguwa. (2020). Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(11), 16–25. <https://doi.org/10.9790/487X-2211011625>
- Wahyudi, M. H., Budiyanto, B., & Suwitho, S. (2022). The role of organizational commitment in mediating the influence of work environment and spiritual motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 12(3), 137–144. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2022.2.006>
- Wang, R. (2022). Organizational Commitment in the Nonprofit Sector and the Underlying Impact of Stakeholders and Organizational Support. *Voluntas*, 33(3), 538–549. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00336-8>
- Yang, Y., & Islam, D. T. (2020). Work-life Balance and Organizational Commitment : a Study of Field Level Administration in Bangladesh Work-life Balance and Organizational Commitment : a Study of Field Level. *International Journal of Public Administration*, 00(00), 1–11. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1755684>
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2021). the Mediating Effect of Employee Loyalty on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 9(2), 467–482. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v9i2.530>



Kuesioner Penelitian Faktor – Faktor yang Memengaruhi Persepsi Mahasiswa FBE UAJY Terhadap E-Recruitment.

Halo, perkenalkan saya Rebka Seravina Vini, mahasiswi Program Studi Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul "**Pengaruh *Work-life Balance* dan *Work Overload* terhadap Komitmen Organisasional.**"

Penelitian ini dilakukan di **PT Parna Agromas**, dan ditujukan kepada karyawan PT Parna Agromas sebagai responden, dan akan digunakan **semata-mata untuk kepentingan akademik**. Seluruh jawaban Anda akan **dijaga kerahasiaannya dan tidak akan digunakan** untuk keperluan di luar penelitian ini.

Kriteria Responden:

1. **Berstatus sebagai karyawan tetap di PT Parna Agromas**
2. **Telah bekerja minimal 1 tahun di PT Parna Agromas**

Apabila Anda memenuhi kriteria di atas, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini. Setiap jawaban Anda akan sangat berharga dalam mendukung kelancaran penelitian ini.

Apabila terdapat pertanyaan lebih lanjut terkait penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat menghubungi saya melalui: rebkaseravina03@gmail.com

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Data Responden

Jenis Kelamin	: Pria / Wanita
Usia (dalam tahun)	: _____
Pendidikan Terakhir	: SMA/SMK/Sederajat / Diploma (D1/D2/D3) / Sarjana (S1)/ Pascasarjana (S2/S3)
Lama Masa Kerja (dalam tahun)	: _____
Status Kepegawaian	: Pegawai Tetap / Pegawai Kontrak

Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, kemudian berikan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

Catatan: Beberapa pernyataan disusun secara terbalik (reversed item) untuk menjaga keakuratan jawaban. Mohon tetap menjawab dengan jujur sesuai keadaan Anda. Tidak ada jawaban benar atau salah.

Keterangan pengisian kuesioner :

- 1 : Sangat tidak setuju
- 2 : Tidak setuju
- 3 : Ragu-ragu
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
WORK-LIFE BALANCE (WLB)						
1.	Saat ini saya memiliki keseimbangan yang baik antara waktu yang saya habiskan di tempat kerja dan waktu yang saya miliki untuk kegiatan di luar pekerja					
2.	Saya mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan					
3.	Saya merasa bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan saya saat ini sudah baik					
4.	Secara keseluruhan, saya yakin bahwa kehidupan pekerjaan dan di luar pekerjaan saya seimbang					
WORK OVERLOAD (WO)						
1.	Jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan terlalu banyak					
2.	Sepertinya saya tidak pernah punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan di tempat kerja					
3.	Sering kali saya merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan oleh satu orang					
4.	Saya merasa terlalu banyak tenggat waktu (<i>deadline</i>) dalam pekerjaan saya yang sulit dipenuhi					
5.	Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari					
6.	Saya bekerja berjam-jam dalam waktu yang lama, bahkan pada hari libur					
7.	Saya harus bekerja dengan sangat cepat					
8.	Aktivitas harian saya terpengaruh karena beban kerja (seperti olahraga, waktu makan, dan waktu tidur)					
9.	Saya kerap terbangun di malam hari karena ada masalah di tempat kerja					
10.	Saya tidak memiliki energi yang tersisa di penghujung hari kerja					
11.	Saya menghadapi tekanan waktu yang tidak masuk akal					
12.	Saya sangat sibuk dan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan yang ada di depan saya					

ORGANIZATIONAL COMMITMENT (OC)						
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya bersama perusahaan ini					
2.	Saya senang mendiskusikan perusahaan ini dengan orang-orang di luar kantor					
3.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri					
4.	Saya rasa, saya bisa dengan mudah terikat pada perusahaan lain, sama seperti saya terikat pada perusahaan ini					
5.	Saya tidak merasa menjadi "bagian dari keluarga" di perusahaan ini					
6.	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan ini					
7.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat penting bagi saya secara pribadi					
8.	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini					
9.	Saya tidak takut dengan apa yang akan terjadi, jika saya berhenti dari pekerjaan ini sebelum mendapatkan pekerjaan baru					
10.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini, sekalipun saya menginginkannya					
11.	Terlalu banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu, jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang					
12.	Tidak akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang					
13.	Saat ini, bertahan di perusahaan ini merupakan suatu kebutuhan dan juga keinginan					
14.	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini					
15.	Salah satu dari beberapa konsekuensi serius dari meninggalkan perusahaan ini adalah terbatasnya alternatif pekerjaan yang tersedia					
16.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah karena					

	meninggalkannya akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar; Perusahaan lain mungkin tidak memiliki tunjangan seperti yang saya peroleh di sini					
17.	Saya pikir orang-orang sekarang ini terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain					
18.	Saya sulit memahami bahwa seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya					
19.	Menurut saya, berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain itu bukan hal yang salah (hal yang etis)					
20.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di perusahaan ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting dan oleh karenanya saya merasa memiliki kewajiban moral untuk terus bertahan					
21.	Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tetap merasa tidak tepat meninggalkan perusahaan ini					
22.	Saya memiliki pemahaman untuk percaya pada nilai/value yang didapatkan dengan tetap setia/loyal pada satu Perusahaan					
23.	Dulu, segala sesuatu terasa lebih baik, ketika orang-orang tetap berada di satu perusahaan sepanjang karier mereka					
24.	Saya rasa, keinginan untuk menjadi 'pria perusahaan (Company man)' atau 'wanita perusahaan (Company woman)' sudah tidak masuk akal lagi					



Pengaruh *Work-life Balance* dan *Work Overload* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. Parna Agromas

Halo, perkenalkan saya Rebka Seravina Vini, mahasiswi Program Studi Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul "**Pengaruh *Work-life Balance* dan *Work Overload* terhadap Komitmen Organisasional.**"

Penelitian ini dilakukan di **PT Parna Agromas**, dan ditujukan kepada karyawan PT Parna Agromas sebagai responden, dan akan digunakan **semata-mata untuk kepentingan akademik**. Seluruh jawaban Anda akan **dijaga kerahasiaannya** dan tidak akan digunakan untuk keperluan di luar penelitian ini.

Kriteria Responden:

1. Berstatus sebagai karyawan tetap di PT Parna Agromas
2. Telah bekerja minimal 1 tahun di PT Parna Agromas

Apabila Anda memenuhi kriteria di atas, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini. Setiap jawaban Anda akan sangat berharga dalam mendukung kelancaran penelitian ini.

Apabila terdapat pertanyaan lebih lanjut terkait penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat menghubungi saya melalui: rebkaseravina03@gmail.com

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

rebkaseravina03@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin *

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

Usia (dalam tahun) *

Jawaban Anda

Pendidikan Terakhir *

- ☐ SMA/SMK/Sederajat
- ☐ Diploma (D1/D2/D3)
- ☐ Sarjana (S1)
- ☐ Pascasarjana (S2/S3)
- ☐ Yang lain:

Lama Masa Kerja (dalam tahun) *

Jawaban Anda

Status Kepegawaian *

- ☐ Pegawai Tetap
- ☐ Pegawai Kontrak



Berikutnya

Kosongkan formulir





AA

docs.google.com



Pengaruh *Work-life Balance* dan *Work Overload* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. Parna Agromas

rebkaseravina03@gmail.com [Ganti akun](#)



Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

WORK-LIFE BALANCE (WLB)

Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, kemudian berikan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

Catatan: Beberapa pernyataan disusun secara terbalik (reversed item) untuk menjaga keakuratan jawaban. Mohon tetap menjawab dengan jujur sesuai keadaan Anda. Tidak ada jawaban benar atau salah.

Keterangan pengisian kuesioner :

- 1 : Sangat tidak setuju
- 2 : Tidak setuju
- 3 : Ragu-ragu
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

Saat ini saya memiliki keseimbangan yang baik antara waktu yang saya habiskan *
di tempat kerja dan waktu yang saya miliki untuk kegiatan di luar pekerja



1 2 3 4 5



1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya merasa bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan saya saat ini sudah baik *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Secara keseluruhan, saya yakin bahwa kehidupan pekerjaan dan di luar pekerjaan saya seimbang *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

[Kembali](#) [Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. - [Hubungi pemilik formulir](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)

Google Formulir

WORK OVERLOAD (WO)**Petunjuk Pengisian**

Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, kemudian berikan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

Catatan: Beberapa pernyataan disusun secara terbalik (reversed item) untuk menjaga keakuratan jawaban. Mohon tetap menjawab dengan jujur sesuai keadaan Anda. Tidak ada jawaban benar atau salah.

Keterangan pengisian kuesioner :

1 : Sangat tidak setuju

2 : Tidak setuju

3 : Ragu-ragu

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

Jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan terlalu banyak *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Sepertinya saya tidak pernah punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan di tempat kerja *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Sering kali saya merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan oleh satu orang *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju



Saya merasa terlalu banyak tenggat waktu (*deadline*) dalam pekerjaan saya yang sulit dipenuhi *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bekerja berjam-jam dalam waktu yang lama, bahkan pada hari libur *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya harus bekerja dengan sangat cepat *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Aktivitas harian saya terpengaruh karena beban kerja (seperti olahraga, waktu makan, dan waktu tidur) *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Saya kerap terbangun di malam hari karena ada masalah di tempat kerja *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya tidak memiliki energi yang tersisa di penghujung hari kerja *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya menghadapi tekanan waktu yang tidak masuk akal *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya sangat sibuk dan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan yang ada di depan saya *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. - [Hubungi pemilik formulir](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)



Google Formulir



* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

ORGANIZATIONAL COMMITMENT (OC)

Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, kemudian berikan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

Catatan: Beberapa pernyataan disusun secara terbalik (reversed item) untuk menjaga keakuratan jawaban. Mohon tetap menjawab dengan jujur sesuai keadaan Anda. Tidak ada jawaban benar atau salah.

Keterangan pengisian kuesioner :

1 : Sangat tidak setuju

2 : Tidak setuju

3 : Ragu-ragu

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya bersama perusahaan ini *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya senang mendiskusikan perusahaan ini dengan orang-orang di luar kantor *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya rasa, saya bisa dengan mudah terikat pada perusahaan lain, sama seperti
saya terikat pada perusahaan ini *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya tidak merasa menjadi "bagian dari keluarga" di perusahaan ini *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan ini *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Perusahaan ini memiliki arti yang sangat penting bagi saya secara pribadi *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju



Saya tidak takut dengan apa yang akan terjadi, jika saya berhenti dari pekerjaan ini sebelum mendapatkan pekerjaan baru *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini, sekalipun saya menginginkannya *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Terlalu banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu, jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Tidak akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saat ini, bertahan di perusahaan ini merupakan suatu kebutuhan dan juga keinginan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saat ini, bertahan di perusahaan ini merupakan suatu kebutuhan dan juga keinginan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Salah satu dari beberapa konsekuensi serius dari meninggalkan perusahaan ini adalah terbatasnya alternatif pekerjaan yang tersedia *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah karena meninggalkannya akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar; Perusahaan lain mungkin tidak memiliki tunjangan seperti yang saya peroleh di sini *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

?

Saya pikir orang-orang sekarang ini terlalu sering berpindah dari satu perusahaan *

✎

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Saya pikir orang-orang sekarang ini terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju

☐☐☐☐☐

Sangat Setuju

Saya sulit memahami bahwa seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju

☐☐☐☐☐

Sangat Setuju

Menurut saya, berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain itu bukan hal yang salah (hal yang etis) *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju

☐☐☐☐☐

Sangat Setuju

Salah satu alasan utama saya terus bekerja di perusahaan ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting dan oleh karenanya saya merasa memiliki kewajiban moral untuk terus bertahan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju

☐☐☐☐☐

Sangat Setuju



Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tetap merasa tidak tenat meninggalkan perusahaan ini *



Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya *
tetap merasa tidak tepat meninggalkan perusahaan ini

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya memiliki pemahaman untuk percaya pada nilai/value yang didapatkan *
dengan tetap setia/loyal pada satu perusahaan

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Dulu, segala sesuatu terasa lebih baik, ketika orang-orang tetap berada di satu *
perusahaan sepanjang karier mereka

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya rasa, keinginan untuk menjadi 'pria perusahaan (Company man)' atau *
'wanita perusahaan (Company woman)' sudah tidak masuk akal lagi

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

[Kembali](#)[Kirim](#)[Kosongkan formulir](#)

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. - [Hubungi pemilik formulir](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)



Anakah formulir ini tampak mencurigakan? Laporkan





**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 669/Pen/I
Lamp.: -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

15 Mei 2025

Kepada Yth.

Pimpinan PT. Parna Agromas
Dusun Batu Ampar, Desa Tapang Pulau, Kecamatan Belitang Hilir
Kabupaten Sekadau, Kalimantan Barat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Work-life Balance* dan *Work Overload* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Rebka Seravina Vini
No Mahasiswa/Prodi: 210325976/Manajemen
No Handphone : 085752788663

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 50 karyawan (sebagai responden penelitian)

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id







PT. PARNA AGROMAS

Kantor Kebun : Dusun Batu Ampar, Desa Tapang Pulau
Kecamatan Belitang Hilir, Kabupaten Sekadau – Kalimantan Barat

SURAT KETERANGAN

Nomor : SKIR/033/06/2025/Sekadau
Perihal : Surat Izin Riset

Yang bertanda tangan Manajemen PT Parna Agromas menerangkan bahwa sesungguhnya saudara :

Nama	: Rebka Seravina Vini
NPM	: 210325976
Universitas	: Atma jaya Yogyakarta
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Jurusan	: Manajemen
Keterangan	: Telah benar melakukan penelitian di PT Parna Agromas

Benar bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di Perusahaan kami.
Tercatat mulai tanggal 19 Mei 2025 dengan judul :

"Pengaruh Work-life Balance dan Work Overload terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Parna Agromas"

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sekadau , 10 Juni 2025


Paulus Suhardi
HRD PT PAM



Variabel *Work-Life Balance*

WLB1	WLB2	WLB3	WLB4
2	2	2	1
5	2	4	4
5	4	4	4
4	3	5	5
4	2	4	4
3	2	3	3
2	4	4	4
3	2	4	4
3	3	2	3
4	2	2	2
4	1	4	4
2	4	4	4
4	4	5	4
4	4	2	2
3	4	4	4
4	3	4	4
4	1	4	4
4	2	2	4
3	3	3	4
4	1	4	4
1	4	1	4
3	4	3	3
3	3	1	3
4	4	4	4
4	4	4	5
4	4	2	4
3	2	4	3
4	2	4	4
4	2	4	4
4	4	4	4
3	2	4	4
4	5	2	2
4	2	5	5
3	3	4	3
4	2	4	4
2	5	2	2
4	3	4	3
4	2	4	4
3	3	3	3
4	2	4	4
4	2	4	5
2	4	2	2
5	5	5	5
4	4	4	4
4	2	4	4
3	3	3	3
3	3	3	3
4	4	4	3
4	2	3	4
3	2	4	3
4	2	4	4
4	4	4	4

Variabel *Work Overload*

WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9	WO10	WO11	WO12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2
3	1	1	5	3	3	5	3	2	3	1	1
5	2	5	5	5	1	1	3	1	1	1	1
3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3
4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3
2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2
3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	1	1
4	4	5	4	2	4	5	3	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2
5	3	4	2	1	1	4	3	1	1	1	2
4	4	4	3	2	4	3	4	5	2	2	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2
3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	2	2
1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1
2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2
2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	1	2
5	1	5	2	1	4	4	4	1	2	2	1
1	1	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2
2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2
3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2
2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2
4	3	5	4	2	2	5	4	4	2	2	2
2	4	1	4	4	1	4	2	4	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
3	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	3
2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3
2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	2	2
3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2
4	5	4	4	2	4	1	4	5	1	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2
4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	1
4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	3	4
4	4	5	4	4	5	1	5	2	2	4	2
2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2

Variabel Komitmen Organisasional

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24
4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	3	4	1	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
4	4	2	1	1	1	5	1	1	5	4	1	5	4	5	5	1	4	4	4	5	5	4	4
4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	2
4	3	5	4	3	3	3	3	2	3	4	1	4	3	2	4	3	3	5	3	3	4	3	3
3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	3	4	3	4	4	4	2	4	4
3	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4
4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3
4	4	1	3	1	2	5	1	3	1	4	1	1	1	1	5	2	1	4	1	1	3	1	5
3	2	1	1	4	4	3	3	2	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2
3	3	4	4	1	2	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4
4	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
4	3	3	1	1	1	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1
4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
1	2	4	5	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	1	4
3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5
4	4	4	4	1	1	5	1	3	5	5	3	5	3	1	5	5	1	5	5	4	5	5	1
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	2
4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3
4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3
3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	4	4	4	3	3
4	3	2	3	2	1	5	2	3	5	5	1	5	4	4	5	2	2	4	5	4	5	4	2
4	2	2	4	2	2	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3
4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3
2	5	4	5	5	2	1	5	5	1	1	5	4	5	5	2	5	4	4	4	5	2	1	2
5	3	3	3	2	2	4	2	3	5	5	1	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3
4	3	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2
1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4	4	5	5	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4
2	1	4	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4
4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4
1	4	4	4	1	1	5	1	1	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Jenis Kelamin	Usia (dalam tahun)	Pendidikan Terakhir	Lama Masa Kerja (dalam tahun)	Status Kepegawaian
Pria	48	SMA/SMK/Sederajat	15	Pegawai Tetap
Pria	45	SMA/SMK/Sederajat	4	Pegawai Tetap
Pria	30	SMA/SMK/Sederajat	3	Pegawai Tetap
Pria	31	SMA/SMK/Sederajat	2	Pegawai Tetap
Pria	32	SMA/SMK/Sederajat	3	Pegawai Tetap
Pria	25	SMA/SMK/Sederajat	4	Pegawai Tetap
Wanita	43	SMA/SMK/Sederajat	14	Pegawai Tetap
Wanita	30	Sarjana (S1)	6	Pegawai Tetap
Wanita	25	Diploma (D1/D2/D3)	3	Pegawai Tetap
Pria	42	SMA/SMK/Sederajat	10	Pegawai Tetap
Wanita	42	SMA/SMK/Sederajat	6	Pegawai Tetap
Pria	38	SMA/SMK/Sederajat	6	Pegawai Tetap
Pria	40	SMA/SMK/Sederajat	15	Pegawai Tetap
Wanita	28	SMA/SMK/Sederajat	6	Pegawai Tetap
Pria	28	Sarjana (S1)	3	Pegawai Tetap
Wanita	32	SMA/SMK/Sederajat	15	Pegawai Tetap
Pria	38	SMA/SMK/Sederajat	13	Pegawai Tetap
Wanita	36	Sarjana (S1)	2	Pegawai Tetap
Pria	32	SMA/SMK/Sederajat	12	Pegawai Tetap
Wanita	32	Sarjana (S1)	7	Pegawai Tetap
Pria	27	Diploma (D1/D2/D3)	3	Pegawai Tetap
Wanita	26	SMA/SMK/Sederajat	3	Pegawai Tetap
Pria	27	SMA/SMK/Sederajat	6	Pegawai Tetap
Pria	26	SMA/SMK/Sederajat	2	Pegawai Tetap
Wanita	23	SMA/SMK/Sederajat	2	Pegawai Tetap
Wanita	21	SMA/SMK/Sederajat	2	Pegawai Tetap
Pria	42	Sarjana (S1)	15	Pegawai Tetap
Wanita	31	SMA/SMK/Sederajat	3	Pegawai Tetap
Pria	35	Diploma (D1/D2/D3)	3	Pegawai Tetap
Wanita	34	SMA/SMK/Sederajat	8	Pegawai Tetap
Wanita	25	Sarjana (S1)	2	Pegawai Tetap
Pria	44	Diploma (D1/D2/D3)	22	Pegawai Tetap
Pria	30	SMA/SMK/Sederajat	1	Pegawai Tetap
Wanita	28	SMA/SMK/Sederajat	9	Pegawai Tetap
Pria	50	SMA/SMK/Sederajat	12	Pegawai Tetap
Pria	36	Sarjana (S1)	9	Pegawai Tetap
Wanita	24	SMA/SMK/Sederajat	6	Pegawai Tetap
Wanita	27	Sarjana (S1)	3	Pegawai Tetap
Wanita	24	SMA/SMK/Sederajat	3	Pegawai Tetap
Wanita	48	SMA/SMK/Sederajat	10	Pegawai Tetap
Wanita	31	Sarjana (S1)	4	Pegawai Tetap
Wanita	40	SMA/SMK/Sederajat	4	Pegawai Tetap
Pria	38	SMA/SMK/Sederajat	7	Pegawai Tetap
Wanita	29	Diploma (D1/D2/D3)	4	Pegawai Tetap
Wanita	34	SMA/SMK/Sederajat	6	Pegawai Tetap
Pria	33	SMA/SMK/Sederajat	10	Pegawai Tetap
Wanita	31	Diploma (D1/D2/D3)	3	Pegawai Tetap
Wanita	23	SMA/SMK/Sederajat	2	Pegawai Tetap
Pria	30	Sarjana (S1)	5	Pegawai Tetap
Pria	23	SMA/SMK/Sederajat	1	Pegawai Tetap
Wanita	27	Diploma (D1/D2/D3)	5	Pegawai Tetap
Pria	28	SMA/SMK/Sederajat	2	Pegawai Tetap



Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-27 tahun	14	31.1	31.1	31.1
	28-34 tahun	19	42.2	42.2	73.3
	35-41 tahun	6	13.3	13.3	86.7
	42-50 tahun	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	30	66.7	66.7	66.7
	Diploma (D1/D2/D3)	6	13.3	13.3	80.0
	Sarjana (S1)	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lama Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	27	60.0	60.0	60.0
	6-10 tahun	12	26.7	26.7	86.7
	11-15 tahun	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Tetap	45	100.0	100.0	100.0



Statistik deskriptif variabel *work-life balance*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB1	45	1.00	5.00	3.5111	.84267
WLB2	45	1.00	5.00	3.0667	.98627
WLB3	45	1.00	5.00	3.4667	.99087
WLB4	45	1.00	5.00	3.6444	.82999
Valid N (listwise)	45				

Statistik deskriptif variabel *work overload*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WO1	45	1	5	3.18	1.029
WO2	45	1	5	2.96	1.065
WO3	45	1	5	3.29	1.121
WO4	45	1	5	2.84	1.043
WO5	45	1	5	3.16	1.107
WO6	45	1	5	3.00	1.148
WO7	45	1	5	3.60	.986
WO8	45	2	5	3.11	.959
WO9	45	1	5	2.64	1.171
WO10	45	1	5	2.53	.968
WO11	45	1	5	2.53	1.036
WO12	45	1	5	2.31	.949
Valid N (listwise)	45				

Statistik deskriptif variabel komitmen organisasional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	45	1	5	3.38	.960
KO2	45	1	5	3.00	.977
KO3	45	1	5	3.00	1.066
KO5	45	1	5	3.42	.965
KO6	45	1	5	3.29	.920
KO7	45	2	5	3.82	.747
KO8	45	1	5	3.42	.965
KO9	45	1	5	2.84	.952
KO10	45	1	5	3.38	.984
KO11	45	1	5	3.20	1.036
KO12	45	1	5	3.44	.841
KO13	45	1	5	3.96	.673
KO14	45	1	5	3.42	.988
KO15	45	1	5	2.98	1.033
KO16	45	2	5	3.60	.780
Valid N (listwise)	45				



LAMPIRAN 9

UJI INSTRUMEN KUESIONER

Uji Validitas *Work-Life Balance*

Correlations

		WLB01	R_WLB02	WLB03	WLB04	TOTAL
WLB01	Pearson Correlation	1	.526**	.477**	.414**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.007	.000
	N	41	41	41	41	41
R_WLB02	Pearson Correlation	.526**	1	.215	.294	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.177	.062	.000
	N	41	41	41	41	41
WLB03	Pearson Correlation	.477**	.215	1	.728**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.002	.177		.000	.000
	N	41	41	41	41	41
WLB04	Pearson Correlation	.414**	.294	.728**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.007	.062	.000		.000
	N	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.789**	.658**	.807**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji validitas *Work Overload*

Correlations													
	WO01	WO02	WO03	WO04	WO05	WO06	WO07	WO08	WO09	WO10	WO11	WO12	TOTAL
WO01													
Pearson Correlation	1	.487**	.527**	.403**	.344*	.533**	.462**	.630**	.325*	.359*	.575**	.103	.760**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.009	.028	.000	.002	.000	.038	.021	.000	.521	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO02													
Pearson Correlation	.487**	1	.628**	.530**	.193	.461**	.242	.562**	.227	.294	.347**	.001	.666**
Sig. (2-tailed)			.000	.000	.227	.002	.128	.000	.153	.062	.026	.995	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO03													
Pearson Correlation	.527**	.628**	1	.698**	.338*	.483**	.433**	.715**	.370*	.340*	.497**	.074	.816**
Sig. (2-tailed)				.000	.031	.001	.005	.000	.017	.030	.001	.646	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO04													
Pearson Correlation	.403**	.530**	.698**	1	.380*	.290	.166	.571**	.267	.341*	.406**	.194	.689**
Sig. (2-tailed)					.014	.066	.298	.000	.091	.029	.008	.224	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO05													
Pearson Correlation	.344*	.193	.338*	.380*	1	.376*	.071	.222	.255	.093	.165	.102	.476**
Sig. (2-tailed)						.015	.660	.163	.107	.562	.302	.524	.002
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO06													
Pearson Correlation	.533**	.461**	.483**	.290	.376*	1	.296	.526**	.253	.285	.367*	.151	.665**
Sig. (2-tailed)							.060	.000	.111	.071	.018	.345	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO07													
Pearson Correlation	.462**	.242	.433**	.166	.071	.296	1	.420**	.330*	.228	.316*	.156	.549**
Sig. (2-tailed)								.006	.035	.152	.044	.329	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO08													
Pearson Correlation	.630**	.562**	.715**	.571**	.222	.526**	.420**	1	.354*	.517*	.428**	.112	.807**
Sig. (2-tailed)									.023	.001	.005	.488	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO09													
Pearson Correlation	.325*	.227	.370**	.267	.255	.253	.330*	.354*	1	.415**	.496**	.395*	.589**
Sig. (2-tailed)										.007	.001	.011	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO10													
Pearson Correlation	.359*	.294	.340*	.341*	.093	.285	.228	.517**	.415**	1	.373*	.480**	.599**
Sig. (2-tailed)											.016	.001	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO11													
Pearson Correlation	.575**	.347*	.497**	.406**	.165	.367*	.316*	.428**	.496**	.373*	1	.282	.672**
Sig. (2-tailed)												.074	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
WO12													
Pearson Correlation	.103	.001	.074	.194	.102	.151	.156	.112	.395*	.480**	.282	1	.348*
Sig. (2-tailed)									.001	.001	.074		.026
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL													
Pearson Correlation	.760**	.666**	.816**	.689**	.476**	.665**	.549**	.807**	.589**	.599**	.672**	.348*	1
Sig. (2-tailed)									.000	.000	.000	.026	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Komitmen Organisasional

		Correlations								
		OC01	OC02	OC03	R_OC04	R_OC05	R_OC06	OC07	R_OC08	TOTAL
OC01	Pearson Correlation	1	.262	.312'	.078	.442"	.309'	.581"	.621"	.787"
	Sig. (2-tailed)		.098	.047	.628	.004	.050	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC02	Pearson Correlation	.262	1	.569"	-.079	.054	.153	.249	.132	.546"
	Sig. (2-tailed)	.098		.000	.625	.737	.339	.117	.410	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC03	Pearson Correlation	.312'	.569"	1	-.065	-.072	-.129	.221	.140	.469"
	Sig. (2-tailed)	.047	.000		.687	.655	.421	.166	.384	.002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
R_OC04	Pearson Correlation	.078	-.079	-.065	1	.025	-.145	.131	-.012	.229
	Sig. (2-tailed)	.628	.625	.687		.877	.365	.414	.942	.149
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
R_OC05	Pearson Correlation	.442"	.054	-.072	.025	1	.467"	.208	.505"	.590"
	Sig. (2-tailed)	.004	.737	.655	.877		.002	.193	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
R_OC06	Pearson Correlation	.309'	.153	-.129	-.145	.467"	1	.205	.464"	.520"
	Sig. (2-tailed)	.050	.339	.421	.365	.002		.199	.002	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC07	Pearson Correlation	.581"	.249	.221	.131	.208	.205	1	.291	.615"
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.166	.414	.193	.199		.065	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
R_OC08	Pearson Correlation	.621"	.132	.140	-.012	.505"	.464"	.291	1	.687"
	Sig. (2-tailed)	.000	.410	.384	.942	.001	.002	.065		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.787"	.546"	.469"	.229	.590"	.520"	.615"	.687"	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.149	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations								
		R_OC09	OC10	OC11	R_OC12	OC13	OC14	OC15	OC16	TOTAL
R_OC09	Pearson Correlation	1	.111	.256	.260	.049	-.206	.199	.128	.427**
	Sig. (2-tailed)		.491	.107	.101	.759	.196	.212	.425	.005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC10	Pearson Correlation	.111	1	.511**	.182	.343*	.190	.100	.264	.603**
	Sig. (2-tailed)	.491		.001	.254	.028	.233	.533	.096	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC11	Pearson Correlation	.256	.511**	1	.152	.429**	.373*	.432**	.364*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.107	.001		.343	.005	.016	.005	.019	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
R_OC12	Pearson Correlation	.260	.182	.152	1	.142	-.248	-.067	.348*	.386*
	Sig. (2-tailed)	.101	.254	.343		.374	.118	.677	.026	.013
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC13	Pearson Correlation	.049	.343*	.429**	.142	1	.224	.235	.356*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.759	.028	.005	.374		.160	.140	.022	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC14	Pearson Correlation	-.206	.190	.373*	-.248	.224	1	.333*	.230	.428**
	Sig. (2-tailed)	.196	.233	.016	.118	.160		.033	.148	.005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC15	Pearson Correlation	.199	.100	.432**	-.067	.235	.333*	1	.178	.541**
	Sig. (2-tailed)	.212	.533	.005	.677	.140	.033		.267	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC16	Pearson Correlation	.128	.264	.364*	.348*	.356*	.230	.178	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.425	.096	.019	.026	.022	.148	.267		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.427**	.603**	.797**	.386*	.628**	.428**	.541**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.013	.000	.005	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations								
		OC17	R_OC18	OC19	OC20	OC21	OC22	OC23	R_OC24	TOTAL
OC17	Pearson Correlation	1	-.199	.314*	.105	-.016	-.142	.222	-.497**	.207
	Sig. (2-tailed)		.213	.045	.512	.919	.376	.163	.001	.195
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
R_OC18	Pearson Correlation	-.199	1	.131	-.013	.254	.040	-.164	.369*	.412**
	Sig. (2-tailed)	.213		.413	.934	.109	.803	.307	.018	.007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC19	Pearson Correlation	.314*	.131	1	.224	.327*	.066	.327*	-.169	.601**
	Sig. (2-tailed)	.045	.413		.160	.037	.680	.037	.291	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC20	Pearson Correlation	.105	-.013	.224	1	.320*	.731**	.133	.147	.660**
	Sig. (2-tailed)	.512	.934	.160		.041	.000	.406	.358	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC21	Pearson Correlation	-.016	.254	.327*	.320*	1	.270	.393*	.110	.728**
	Sig. (2-tailed)	.919	.109	.037	.041		.088	.011	.493	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC22	Pearson Correlation	-.142	.040	.066	.731**	.270	1	.119	.146	.529**
	Sig. (2-tailed)	.376	.803	.680	.000	.088		.460	.362	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
OC23	Pearson Correlation	.222	-.164	.327*	.133	.393*	.119	1	-.255	.427**
	Sig. (2-tailed)	.163	.307	.037	.406	.011	.460		.107	.005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
R_OC24	Pearson Correlation	-.497**	.369*	-.169	.147	.110	.146	-.255	1	.239
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.291	.358	.493	.362	.107		.132
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.207	.412**	.601**	.660**	.728**	.529**	.427**	.239	1
	Sig. (2-tailed)	.195	.007	.000	.000	.000	.000	.005	.132	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas *Work-Life Balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB01	11.5854	2.599	.607	.675
R_WLB02	11.8049	2.961	.408	.778
WLB03	11.6829	2.372	.600	.679
WLB04	11.5366	2.655	.631	.666

Uji Reliabilitas Work-Overload

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WO01	27.63	44.788	.698	.849
WO02	27.83	45.495	.579	.856
WO03	27.34	42.580	.757	.843
WO04	27.63	45.988	.616	.854
WO05	27.41	47.799	.348	.873
WO06	28.00	45.800	.582	.856
WO07	27.22	46.776	.434	.867
WO08	27.83	42.695	.746	.844
WO09	28.27	47.901	.509	.861
WO10	28.02	46.774	.505	.861

WO11	28.17	46.295	.597	.856
WO12	28.39	51.494	.270	.872

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC01	77.88	60.560	.630	.704
OC02	78.34	64.330	.260	.728
OC03	78.59	62.849	.306	.724
R_OC04	78.63	67.038	.065	.743
R_OC05	77.76	65.039	.204	.732
R_OC06	77.98	64.924	.207	.732
OC07	77.76	62.489	.525	.713
R_OC08	77.88	62.710	.452	.716
R_OC09	78.85	70.578	-.141	.760
OC10	78.37	63.088	.360	.721
OC11	78.56	59.052	.591	.701
R_OC12	79.44	74.052	-.364	.768
OC13	78.05	61.298	.437	.714
OC14	78.76	63.639	.285	.726
OC15	78.46	63.755	.321	.723
OC16	78.22	62.876	.403	.718
OC17	78.39	67.994	.028	.743
R_OC18	78.66	66.980	.091	.739
OC19	78.39	63.194	.341	.722
OC20	77.90	60.490	.601	.705
OC21	78.78	58.926	.546	.704
OC22	78.00	63.050	.542	.714
OC23	78.24	65.989	.250	.729
R_OC24	78.51	67.706	.047	.742



LAMPIRAN 10

UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.133	4.81387

a. Predictors: (Constant), TOT_WO, TOT_WLB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.630	2	101.315	4.372	.019 ^b
	Residual	973.281	42	23.173		
	Total	1175.911	44			

a. Dependent Variable: TOT_KO

b. Predictors: (Constant), TOT_WO, TOT_WLB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.614	5.987		5.448	.000
	TOT_WLB	.709	.306	.332	2.316	.026
	TOT_WO	.223	.099	.324	2.262	.029

a. Dependent Variable: TOT_KO