



Komitmen terhadap Profesi Ditinjau dari Efikasi Diri dan *Quality of Work Life* (Studi pada Dosen Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang)

Saiful Anwar

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang, Indonesia

dosen00902@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the efforts that can be made in increasing the commitment of the lecturer profession through self-efficacy and quality of work life. This research was conducted on a lecturer in Economics Education FKIP Pamulang University using SITOREM analysis. Based on the results of data analysis, it is known that commitment can be increased through increasing self-efficacy and quality of work life. And based on SITOREM analysis Based on the results of SITOREM analysis, the dimensions that need to be improved are 1) dimensions consisting of exposure performance indicators (loading factor value 0.803) and independent performance (loading factor value 0.870); 2) the dimension of strength consisting of attribution indicators (loading factor value 0.944) and biofeedback relaxation (loading factor value 0.934). Therefore, by assessing these indicators will affect the increase in commitment and quality of work life variables, the dimensions that need to be improved are 1) the job design dimension (load factor value 0.902), which consists of indicators of independent work, and new knowledge and freedom to complete tasks. independently; 2) the dimension of work balance (loading factor value of 0.934) which consists of indicators of time balance, professional life supporting personal life and personal life supporting professional life; 3) dimensions of Health, stress and security (loading factor value of 0.940) which consists of indicators of health, stress and security. Based on the research suggested and the head of the study program to immediately formulate policies on the performance of exposed human resources, self-instructed performance, attribution and relaxation of biofeedback through outbound activities, retraining and workshops and maintain policies related to job design, work balance and health, stress and Security.

Keywords: commitment to the profession; self-efficacy; quality of work life, SITOREM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang bisa dilakukan dalam meningkatkan komitmen profesi dosen melalui efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. penelitian ini dilakukan pada dosen Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pamulang dengan menggunakan menggunakan analisis SITOREM. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa komitmen profesi bisa ditingkatkan melalui penguatan efikasi diri & kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work life*). Dan berdasarkan analisis SITOREM Berdasarkan hasil analisis SITOREM, dimensi yang perlu ditingkatkan adalah 1) dimensi *magnitude* yang terdiri dari indikator *performance exposure* (nilai *loading factor* 0,803) dan

self instructed performance (nilai *loading factor* 0,870); 2) dimensi *strength* yang terdiri dari indikator *attribution* (nilai *loading factor* 0,944) dan *relaxation biofeedback* (nilai *loading factor* 0,934). Oleh karena itu dengan meningkatnya indikator-indikator tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen dosen sedangkan variabel kualitas kehidupan kerja, dimensi yang perlu ditingkatkan adalah 1) dimensi *job design* (nilai *loading factor* 0,902) yang terdiri dari indikator kewenangan bekerja mandiri, kebebasan menggunakan pengetahuan dan pengetahuan baru dan kebebasan menyelesaikan tugas secara mandiri; 2) dimensi *work balance* (nilai *loading factor* 0,934) yang terdiri dari indikator keseimbangan waktu, kehidupan professional mendukung kehidupan pribadi dan kehidupan pribadi mendukung kehidupan professional; 3) dimensi *Health, stress* dan *safety* (nilai *loading factor* 0,940) yang terdiri dari indikator kesehatan, stress dan keamanan. Berdasarkan hasil penelitian disarankan dekan dan ketua program studi untuk segera merumuskan ulang kebijakan *SDM performance exposure, self instructed performance, attribution* dan *relaxation biofeedback* melalui kegiatan outbond, retraining dan workshop dan mempertahankan kebijakan-kebijakan terkait dengan *job design, work balance* dan *health, stress* dan *Safety*.

Kata kunci: komitmen terhadap profesi; efikasi diri; quality of work life, SITOREM

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana utama dalam pembangunan sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kemakmurannya. Pada pendidikan tinggi, mahasiswa sebuah layanan tepat guna memenuhi hal yang dibutuhkan dalam dunia pendidikan, bukan hanya mencakup kurikulum dan fasilitas fisik yang bagus tetapi juga layanan dari seorang dosen yang memahami dan mengenal karakteristik mahasiswa sesuai dengan kebutuhannya. baik secara intelektual, emosional maupun sosial.

Dosen sebagai salah satu komponen dari 12 komponen menurut PH Coombs dalam sebuah sistem pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat vital terutama di jenjang pendidikan tinggi. Seorang dosen di perguruan tinggi harus memahami bahwa mahasiswa yang mereka hadapi berada pada masa peralihan dari remaja ke dewasa sehingga harus benar-benar ditangani dengan tepat. Mahasiswa harus diajarkan dengan menggunakan pola pembelajaran orang dewasa (*andragogi*) dan bukan *pedagogi* lagi. Tetapi seorang dosen juga merupakan manusia yang tentunya memiliki rasa, jika rasa tersebut tidak dapat dikelola dengan baik tentu dapat berimbas terhadap perilakunya di kelas.

Komitmen terhadap profesi (Goswami et al., 2007) merupakan keterkaitan psikologis antara seseorang dengan profesinya, dimana dia akan mengidentifikasi dan terlibat pada profesinya, memiliki keyakinan-keyakinan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai yang terkandung dalam profesi serta memiliki perasaan senang dan antusias terhadap profesinya. Seorang dosen yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya terlihat jelas dalam tiga hal (Anwar et al., 2021) yaitu 1) memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya mulai dari dharma pendidikan sampai dengan pengabdian kepada masyarakat; 2) responsif terhadap perkembangan IPTEKS, dan 3) menciptakan student wellbeing dari mahasiswa-mahasiswa yang diajarnya. Pada hakikatnya komitmen terhadap profesi terdiri dari tiga dimensi yaitu affective commitment, continuance commitment dan normative commitment.

Namun kenyataan di kampus, komitmen terhadap profesi yang dimiliki seorang dosen tidak selalu tinggi, acapkali seorang dosen memiliki komitmen terhadap profesi yang bisa dikatakan termasuk dalam kategori bervariasi. Kondisi komitmen terhadap profesi yang belum optimal diperkuat dengan adanya wabah corona atau yang familiar disebut dengan pandemi Covid-19 dan sudah berlangsung sejak awal tahun 2020. Kondisi covid -19 telah menyajikan berbagai tantangan baru dan situasi baru yang menciptakan sebuah transisi proses pembelajaran dengan pelaksanaan proses belajar dari rumah dalam persentase yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perguruan Tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi diharuskan berubah cepat dengan penerapan proses pembelajaran secara daring (dalam jaringan) yang membuat dosen serta mahasiswa untuk membiasakan diri dengan cepat dengan pola pembelajaran jarak jauh.

Perubahan pola kegiatan belajar dari rumah atau berkuliah dari rumah (BDR) merupakan kebiasaan baru yangmana berdasarkan pengamatan peneliti akan membuat situasi yang tidak mudah khususnya dalam mempertahankan komitmen terhadap profesi dosen. Hal ini dikarenakan BDR juga berpengaruh terhadap dosen terutama dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi yang mana untuk sementara waktu tidak bisa berjalan seperti biasa dikarenakan dosen juga dihimbau untuk meminimalisir segala aktivitas di luar rumah. Pernyataan di atas selaras dengan penelitian yang telah dilakukan (Adiawaty, 2020) yang mengungkapkan fakta yaitu para dosen mempunyai komitmen profesi lumayan rendah selama pandemi Covid-19 yang nampak dari angka hasil survey sebesar 56%.

Berdasarkan olah data survei pendahuluan menunjukkan juga bahwa sebagian dosen belum memiliki komitmen terhadap profesinya secara optimal. Hal ini terlihat dari belum update nya Rencana Kegiatan Pembelajaran Semester maupun materi dalam perkuliahan-perkuliahan serta kurangnya jumlah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat jika dibandingkan dengan jumlah dosen, Sebagian dosen ke kampus hanya fokus mengajar saja dan cenderung mengesampingkan dua dharma yang lain yaitu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat padahal jika melihat dan mencermati yang diamanatkan dalam UU No. 14 tahun 2015 dan PP RI Nomor 37 Tahun 2009.

Efikasi diri merupakan faktor pertama yang diduga memiliki pengaruh terhadap kurangnya komitmen profesi dosen. (Bandura A, 1998) mendefinisikan efikasi diri merupakan keyakinan orang terkait kemampuan mereka dalam menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan yang memberikan pengaruh atau peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Efikasi diri (Yuliati & Anwar, 2021) menjadi penentu seseorang dalam berpikir, memotivasi diri sendiri serta berperilaku.

Sejalan pendapat di atas, Efikasi diri disintesisikan sebagai sebuah keyakinan atau kepercayaan diri seseorang dapat berkinerja baik dalam artian memiliki kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan tindakan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Efikasi diri tergambar dalam 3 faktor yaitu magnitude, Strength dan Generally. Hal di atas juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Attri & Devi, 2017) (Garcia, 2015) serta (Habib, 2019) yang memberikan kesimpulan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen profesi.

Selanjutnya kualitas kehidupan kerja juga diduga merupakan faktor penentu tinggi rendahnya komitmen terhadap profesi. Seperti yang dipaparkan (Drucker Peter F, 2001) bahwa lembaga secara psikologis, geografis, budaya dan sosial harus menjadi bagian dari masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, sebuah lembaga harus berdampak pada orang, komunitas dan masyarakat. Sebuah lembaga harus menambahkan perhatian yang mendasar pada kuantitas kehidupan yaitu barang dan jasa ekonomi dan perhatiannya pada kualitas hidup yaitu fisik manusia dan sosial, sehingga tercipta lingkungan manusia yang modern dan komunitas yang modern. Peter Drucker (Bagtasos, 2011) memaparkan juga bahwa kualitas kehidupan kerja memang tidak digunakan pada akhir abad ke-19, namun beliau percaya bahwa pemberian umpan balik akan membantu sebuah lembaga berubah, hal ini

menyebabkan gerakan hubungan sosial-teknis yang menjadi dasar teori kualitas kehidupan kerja saat ini.

Quality of work life merupakan sebuah persepsi tentang sebuah keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan profesional seseorang yang mengacu pada reaksi seseorang atas hubungan terkait pandangan individu dan lingkungan kerja yang sudah dirancang organisasi (Anwar, 2018). *Quality of work life* dapat ditinjau dari 6 hal yaitu: 1) *Job design* (desain kerja mencerminkan pengalokasian kerja yang didalamnya terdapat kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan), 2) *Work balance*, 3) *Health, stress and safety* (lingkungan kerja yang aman dan sehat), 4) *Conflict tolerance* (sikap atasan dalam menghadapi keluhan dan komunikasi dalam penyelesaian masalah), 5) *development* (kadar pemberian kesempatan dalam mengikuti diklat, kebebasan dalam memecahkan masalah serta inisiatif) dan 6 *Social relations* (iklim sosial ditempat kerja).

Faktor kualitas kehidupan kerja didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian (Ahmadi et al., 2012) Penelitian (Richard Chinomona et al., 2013) (Permarupan et al., 2013) yang memberikan kesimpulan yaitu *Quality of work Life* berpengaruh positif pada komitmen profesi. Berdasarkan uraian-uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti komitmen terhadap profesi dan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu kepuasan kerja, efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif atau kausalitas (*causal study*) (Creswell John W, 2016) (Rusmaini & Rahayu, 2020). Penelitian ini dilakukan pada prodi pendidikan ekonomi FKIP Universitas Pamulang. Penelitian ini menggunakan analisis SITOREM. Melalui Analisis SITOREM, setiap indikator dianalisis secara lebih terperinci yang mana peneliti pada akhirnya bisa menentukan indikator mana yang perlu segera dilakukan perbaikan, dan indikator mana yang harus dipertahankan atau dikembangkan (Soewarto Hardhienata, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hubungan kausal antar variabel pada penelitian ini terdiri dari sebuah variabel terikat yaitu komitmen terhadap profesi dan dua buah variabel bebas yaitu efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. Berikut tersajikan hasil dari pengolahan data.

Tabel 1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	t _{tabel 0.05}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.667	.961		3.818	1.645	.000
Efikasi_diri	.637	.046	.650	13.815		.000
Kualitas_Kehidupan_Kerja	.336	.046	.344	7.320		.000

a. Dependent Variable: Komitmen Terhadap profesi

Dan di bawah ini adalah hasil uji signifikansi persamaan regresi

Tabel 2 Hasil Uji Signifikansi Persamaan Regresi ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179264.235	2	89632.117	9829.059	.000 ^b
	Residual	2890.753	317	9.119		
	Total	182154.988	319			

a. Dependent Variable: Komitmen terhadap profesi

b. Predictors: (Constant), Kualitas_Kehidupan_Kerja, Efikasi_diri

Kedua tabel menunjukkan nilai probabilitas (sig.) $0,000 < 0,05$ dengan demikian persamaan regresi $Y = 0,650 X_1 + 0,344 X_2$ signifikan. Berdasarkan hasil dari pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan regresi di dalam penelitian ini bisa digunakan untuk meramalkan komitmen profesi yang didasarkan pada skor efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif efikasi diri pada komitmen profesi. Didasarkan kepada hasil uji analisis dan uji hipotesis dapat terlihat bahwa nilai koefisien jalur efikasi diri pada komitmen profesi sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak, diambil sebuah kesimpulan efikasi diri

berpengaruh langsung pada komitmen profesi. Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian (Fathi & Rostami, 2018) yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri terhadap komitmen profesi.

Berdasarkan hasil SITOREM, ditemukan bahwa dari enam indikator efikasi diri terdapat empat indikator yang termasuk dalam kategori perlu diperbaiki yaitu (*performance exposure, self instruction performance, attribution* dan *relaxation biofeedback*), sedangkan pada variabel komitmen terhadap profesi dari 9 indikator terdapat 7 indikator yang perlu diperbaiki, hal ini berarti bahwa masalah-masalah didalam variabel efikasi diri berpengaruh terhadap indikator-indikator pada komitmen profesi. Hasil SITOREM di atas mempertegas dan menjawab identifikasi masalah terkait dengan masih belum optimalnya inovasi dosen yang merupakan imbas dari kurang dikuasai secara sempurna dan kurang uptodate materi-materi yang menjadi bidang keahliannya. Keadaan tersebutlah yang diduga memicu belum optimalnya komitmen terhadap profesi dosen. berdasarkan temuan di atas terjabarkan bahwa memberikan penguatan terhadap keyakinan dosen akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas serta memberikan kebebasan kepada dosen untuk memberikan solusi terhadap permasalahan dalam tugas yang dibebankan kepadanya akan meningkatkan rasa antusiasme sebagai seorang dosen. Rasa antusiasme ini merupakan bagian dari *affective commitment*.

Selain hal di atas pemberian penguatan dalam hal *self instructed performance* akan membuat dosen memiliki dorongan untuk melatih diri melakukan yang terbaik dengan menghindari dan menghilangkan kebiasaan menunda-nunda tugas serta selalu memiliki keinginan untuk terus memperbaiki tugas-tugas yang belum sempurna. Hal ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab sebagai seorang dosen, rasa tanggung jawab ini merupakan bagian dari *continuan commitment*. Demikian pula dengan peningkatan keyakinan untuk bertahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dimiliki dengan membuat target-target kerja dan mengerjakan pekerjaan sesuai target akan memupuk rasa bangga sebagai dosen karena seluruh pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Rasa bangga ini merupakan bagian dari *affective commitment*.

Pemberian penguatan atas keyakinan diri untuk melakukan instropeksi diri sehingga seorang dosen tersebut bisa menekan rasa frustrasi terhadap beban kerja yang diberikan dan juga menurunkan keinginan untuk beralih profesi dan tentu saja mampu meningkatkan loyalitasnya terhadap profesi. Loyalitas tersebut merupakan bagian dari *normative*

commitment. Berdasarkan penjabaran di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu untuk meningkatkan komitmen profesi dapat dilakukan dengan menguatkan efikasi diri dosen.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif kualitas kehidupan kerja pada komitmen profesi. Didasarkan kepada hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai koefisien beta kualitas kehidupan kerja pada komitmen terhadap profesi sebesar 0,344 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung pada komitmen profesi. Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian (Permarupan et al., 2013) yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Quality of work Life* pada komitmen terhadap profesi.

Didasarkan hasil SITOREM, ditemukan bahwa dari lima indikator kualitas kehidupan kerja terdapat tiga indikator yang termasuk dalam kategori perlu diperbaiki yaitu (*job design, work balance, health, stress & safety*), sedangkan pada variabel komitmen terhadap profesi dari 9 indikator terdapat 7 indikator yang perlu diperbaiki, hal ini berarti bahwa masalah-masalah didalam variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap indikator-indikator pada komitmen terhadap profesi. Hasil SITOREM mempertegas keadaan komitmen terhadap profesi yang masih bervariasi hal tersebut diduga akibat dari tidak seimbangnya kehidupan pribadi dengan kehidupan profesional sebagai seorang dosen, beberapa dosen cenderung melakukan kegiatan tri dharma perguruan tinggi hanya sebatas menggugurkan tanggung jawab. Didasarkan kepada temuan di atas yang diperoleh dapat diketahui bahwa memberikan penguatan dimensi *job design* dalam artian dosen harus diberikan penjelasan secara gamblang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya serta diberikan kebebasan untuk bekerja secara mandiri dengan menggunakan segala pengetahuan dan keterampilannya. Dengan melakukan penguatan *job design* akan mampu membuat dosen menjadi lebih sadar bahwa profesi dosen merupakan profesi yang penting dalam kehidupan serta akan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab akan profesi yang dilakukannya.

Penguatan keseimbangan kerja, jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kampus akan membuat seorang dosen dapat menyeimbangkan waktu antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesionalnya. Ketika sudah tercipta *work balance* maka akan tercipta pula simbiosis mutualisme antara kedua kehidupan yang dijalani seorang dosen yang pada akhirnya akan mengurangi keinginan beralih profesi maupun munculnya perasaan bersalah karena mampu melaksanakan tugas secara maksimal. *Work balance* yang seimbang

akan lebih mudah meningkatkan terciptanya *affective commitment* dalam hal *important part* dan *proud* dalam diri dosen. Demikian pula dengan adanya kesempatan melakukan pengembangan diri serta diberikannya kebebasan dalam memecahkan masalah serta handalnya seorang pimpinan dalam berkomunikasi menangani konflik dan keluhan secara langsung akan meningkatkan pula keinginan seorang dosen untuk mengeksplorasi profesi dan menumbuhkan perasaan bangga karena memilih profesi sebagai seorang dosen. Didasarkan uraian penjabaran di atas untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi dalam dilakukan dengan melakukan penguatan kualitas kehidupan kerja dosen.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa komitmen profesi dapat ditingkatkan dengan penguatan efikasi diri dan *quality of work life*. Selanjutnya penelitian ini telah menghasilkan temuan-temuan tentang indikator variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan dipertahankan. Secara rinci kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung antara efikasi diri pada komitmen terhadap profesi. Dengan demikian penguatan efikasi diri akan meningkatkan komitmen terhadap profesi dan (2) Terdapat pengaruh langsung antara kualitas kehidupan kerja pada komitmen terhadap profesi. Dengan demikian penguatan kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan komitmen terhadap profesi.

Berdasarkan hasil analisis SITOREM, dimensi yang perlu ditingkatkan adalah 1) dimensi *magnitude* yang terdiri dari indikator *performance exposure* (nilai *loading factor* 0,803) dan *self instructed performance* (nilai *loading factor* 0,870); 2) dimensi *strength* yang terdiri dari indikator *attribution* (nilai *loading factor* 0,944) dan *relaxation biofeedback* (nilai *loading factor* 0,934). Oleh karena itu dengan meningkatnya indikator-indikator tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen dosen sedangkan variabel kualitas kehidupan kerja, dimensi yang perlu ditingkatkan adalah 1) dimensi *job design* (nilai *loading factor* 0,902) yang terdiri dari indikator kewenangan bekerja mandiri, kebebasan menggunakan pengetahuan dan pengetahuan baru dan kebebasan menyelesaikan tugas secara mandiri; 2) dimensi *work balance* (nilai *loading factor* 0,934) yang terdiri dari indikator keseimbangan waktu, kehidupan professional mendukung kehidupan pribadi dan kehidupan pribadi mendukung kehidupan professional; 3) dimensi *Health, stress* dan *safety* (nilai *loading factor* 0,940) yang terdiri dari indikator kesehatan, stress dan keamanan. Oleh

karena itu, dengan meningkatnya semua dimensi dan indikator kualitas kehidupan kerja tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen terhadap profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen pada PT XYZ). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185–191.
- Ahmadi, F., Salavati, A., & Rajabzadeh, E. (2012). Survey Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Public Organization in Kurdistan Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 235–247.
- Anwar, S. (2018). Analisa Time Based Conflict, Strain Cased Conflict Dan Behavior Based Conflict Pada Perempuan Yang Menjalankan Bisnis Keluarga. *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 3(2), 20. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v3i2.p20-29.2042>
- Anwar, S., Rubini, B., & Sunaryo, W. (2021). Effects of Self Efficacy and Job Satisfaction on The Improvement of Lecturers Professional Commitment. *Turkish Journal of Computer and Mathematic Education*, 12(13), 7240–7250.
- Attri, A. K., & Devi, N. (2017). Relationship between professional commitment and self-efficacy of secondary teacher educators. *International Journal of Advance Education and Research*, 2(4), 42–44. <http://www.alleducationjournal.com/archives/2017/vol2/issue4/2-4-30>.
- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business and Economics Review*, 20(2), 1–8. <https://doi.org/10.3860/ber.v20i2.1909>
- Bandura A. (1998). *Self-Efficacy in V S Ramachaudran* (Encycloped). Academic Press.
- Creswell John W. (2016). *Research Desain Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (Edisi Terj). Pustaka Pelajar.
- Drucker Peter F. (2001). *The Essential Drucker* (first). Harpercollins Publishers. Inc.
- Fathi, J., & Rostami, E. S. (2018). Collective Teacher Efficacy, Teacher Self-efficacy, and Job Satisfaction among Iranian EFL Teachers: The Mediating Role of Teaching Commitment. *Journal of Teaching Language Skills (JTLS)*, 37(2), 33–64. <https://doi.org/10.22099/jtls.2019.30729.2572>
- Garcia, G. F. (2015). The Relationship Between Self-Efficacy and Employee Commitment
Journal Homepage: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Pekobis/index>

Among Perfusionists This is to certify that the doctoral study by. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 1–225.

- Goswami, S., Mathew, M., & Chadha, N. K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian defence, academic, and commercial R&D organizations. *Vikalpa*, 32(4), 13–27. <https://doi.org/10.1177/0256090920070402>
- Habib, H. (2019). Professional Commitment of Secondary School Teachers in relation to their Self-Efficacy. *Shanlax International Journal of Arts, Science and Humanities*, 7(1), 35–38. <https://doi.org/10.34293/sijash.v7i1.420>
- Permarupan, P. Y., Al-Mamun, A., & Saufi, R. A. (2013). Quality of work life on employees job involvement and affective commitment between the public and private sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268–278. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n7p268>
- Richard Chinomona, Dhurup, R., & Chinomona, E. (2013). *The influence of Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in the Small and Medium Enterprise Sector.* 1–31. https://www.google.com.gh/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0CEAQFjAF&url=http://www.researchgate.net/profile/Richard_Chinomona/publication/255716390_The_influence_of_Quality_of_Work_Life_on_Employee_Job_Satisfaction_Job_Commitme
- Rusmaini, R., & Rahayu, P. Y. (2020). Analisis Faktor-Faktor Penentu Prokrastinasi Akademik Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Di Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Univ. Pamulang). *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v4i2.p1-8.3944>
- Soewarto Hardhienata. (2017). The Development of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*.
- Yuliati, L., & Anwar, S. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 5(2), 69. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v5i2.p69-75.9639>