

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) dimensionalitas Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami, (2) pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami pada Komitmen Afektif, (3) pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami pada Kebanggaan Organisasional, (4) pengaruh Kebanggaan Organisasional pada Komitmen Afektif, (5) pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami pada Kepuasan Kerja, (6) pengaruh Kebanggaan Organisasional pada Kepuasan Kerja, (7) pengaruh Kebanggaan Organisasional dalam memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami pada Komitmen Afektif, (8) pengaruh Kebanggaan Organisasional dalam memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami pada Kepuasan Kerja.

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian adalah Dosen PTKIN di Jawa Tengah yang berjumlah 1.001 orang. Akhirnya 165 responden diambil sebagai sampel dengan teknik *Purposive Sampling*. Untuk menganalisis digunakan Analisis Jalur, baik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas dan *Exploratory Factor Analysis* (EFA). Berdasarkan analisis dapat disimpulkan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami merupakan multidimensional yang memiliki 2 (dua) faktor, yakni faktor Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami dan Faktor Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami dan Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami tidak berpengaruh pada Komitmen Afektif. Kebanggaan Organisasional berpengaruh positif pada Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami berpengaruh positif pada Kebanggaan Organisasional, sedangkan Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami tidak berpengaruh pada Kebanggaan Organisasional. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami dan Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Kebanggaan Organisasional mampu memediasi pengaruh Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami, baik pada Komitmen Afektif maupun Kepuasan Kerja. Sementara itu, Kebanggaan Organisasional tidak mampu memediasi pengaruh Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami, baik pada Komitmen Afektif maupun Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, Kebanggaan Organisasional.