



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN : 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja pada Karyawan *Work from Home*

EDWIN RIVEL KUN BIMANTARA*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan yang menjalani *work from home*. Kriteria partisipan adalah karyawan dengan kondisi pernah atau sedang bekerja secara *work from home* akibat pandemi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara survei yang melibatkan 80 partisipan. Berdasarkan hasil analisis data didapatkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara *work family conflict* dengan stres kerja. Nilai R berada pada angka 0,892. Sedangkan R^2 menunjukkan koefisien sebesar 0,795 menyatakan bahwa besaran pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja sebesar 79,5% sisanya 20,5% dipengaruhi variabel lain. Dari penelitian ini, didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work family conflict* terhadap stres kerja.

Kata kunci: *stres, work family conflict, work from home*

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence work family conflict has on the work stress of employees who work from home. This research was conducted by means of a survey. The subject of this research is the subject in this study is an employee Indonesia that is affected by the pandemic and is doing or has been working from home. The total number of subjects in this study were 80 people. The results of the work family conflict study have a positive correlation with work stress. The correlation value of R is at 0.892. While the R^2 number shows a coefficient of 0.795 stating that the magnitude of the effect of work family conflict on work stress is 79.5%, the remaining 20.5% is influenced by other variables.

Keywords: *stress, work family conflict, work from home*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 308-314

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: edwin.rivel.kun-2014@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Commons Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Beberapa kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Medan dan Surabaya yang memiliki angka Covid-19 tinggi telah menerapkan pembatasan jarak atau bisa disebut dengan istilah *social distancing*. Munculnya *social distancing* di lingkungan masyarakat yang diakibatkan Covid-19 menyebabkan perusahaan-perusahaan di Indonesia turut serta menerapkan *social distancing* baik terhadap karyawan maupun pelanggan agar penularan Covid-19 dapat ditekan. Tetapi cara ini dianggap masih kurang memberikan dampak karena tingkat interaksi masyarakat yang masih tergolong cukup tinggi serta semakin meningkatnya orang-orang yang terjangkit Covid-19.

Dalam meminimalisir penularan, perusahaan memilih untuk membuat protokol Kesehatan bagi para karyawannya. Meskipun telah diberlakukan berbagai aturan untuk membatasi kontak fisik sesama karyawan, hal tersebut tidak menutup kemungkinan dalam menyebarnya Covid-19. Pada pertengahan bulan Maret 2020, Kepala dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi wilayah DKI Jakarta menerbitkan Surat Edaran Nomor 14/SE/2020, dimana isinya adalah tentang WFH (*Work From Home*) atau bekerja dirumah (Sari, 2020). Lalu pada tahun 2021 setelah diadakannya PSBB, Pemerintah mengeluarkan instruksi pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) level 4 di wilayah Jawa-Bali, dimana salah satu isinya adalah peraturan WFH, dimana perusahaan mewajibkan karyawannya bekerja dilingkungan rumah. Dalam laman Kompas.com berisi bahwa PPKM level 4 resmi diperpanjang oleh pemerintah di wilayah Jawa-Bali, salah satu karyawan diwajibkan bekerja di rumah 100 persen (Uly, 2021). Namun, hal ini justru menimbulkan masalah baru bagi karyawan yang melakukan *work from home*.

Hapsari (2020), banyak karyawan yang menjalani pekerjaannya secara WFH justru mengeluh saat bekerja dirumah, terutama karyawan yang telah memiliki status sudah menikah. Dalam membagi peran antara pekerjaan dan keluarga, bagi karyawan tentu tidak mudah apalagi yang sudah berstatus menikah. Hal itu membuat tidak jarang pekerjaan rumah menjadi terabaikan dikarenakan pekerjaan yang menumpuk dan tak kunjung selesai. Terlebih lagi sumber daya yang ada tidak selengkap waktu bekerja di rumah yang membuat kurang efektifnya dalam bekerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto, 2020) bahwa salah satu kerugian *work from home* adalah sumber daya yang didapat dari kantor tidak didapatkan dirumah, seperti listrik dan internet yang menjadi sumber daya utama di kantor yang akhirnya menjadi tanggung jawab sendiri dari masing-masing karyawan.

Hapsari (2020) mengemukakan bahwa bekerja dari rumah justru membuat jam kerja tidak menentu, dimana jam kerja yang rata-rata berjalan selama 8 jam, kini bisa lebih dari itu. Bahkan pekerjaan jam kerja bisa baru selesai tengah malam atau lebih dari 8 jam. Akibatnya urusan yang dilakukan di rumah seperti tanggung jawab mengurus anak, membereskan rumah ataupun pekerjaan rumah yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terabaikan. Tekanan-tekanan itulah yang menyebabkan pekerja mengalami stres.

Survei terkait stres di kawasan Asia Pasifik, dimana hasilnya adalah tingkatan stres di kawasan tersebut melebihi angka rata-rata global, yaitu sebesar sebesar 48 (Timah dalam Habibi, & Jefri, 2018), Menurut survei pada tahun 2012, Indonesia memiliki tingkat stres kerja sebesar 73% yang sebelumnya adalah masih 64% dari tahun lalu. Menurut data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, depresi menyentuh hingga angka 60,6 % dikalangan pekerja pada sektor industri kecil. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017). Selanjutnya menurut data Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKI), Setiap tahunnya, terdapat 15%-30% pekerja mengalami stres (Nugraha, 2018). Hal tersebut yang akhirnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan permasalahan yang penting dan harus mendapat perhatian di seluruh kalangan.

Hwang dkk. (2014) mengatakan bahwa stres di tempat kerja dapat mempengaruhi beberapa hal seperti produktivitas, kepercayaan diri, dan hubungan personal karyawan yang menurun, serta terjadi peningkatan intensitas turnover. Dalam pengaruh stres kerja, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi, yakni faktor organisasi, individu, dan lingkungan (National Safety Council, 1995). Penyebab stres yang dikarenakan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga merupakan konflik peran ganda yang dialami pada karyawan. Konflik tersebut terjadi karena sulitnya dalam membagi peran dan tugasnya antara pekerjaan dan rumah. Sejalan dengan penelitian Poelmans (2001) yang menyatakan bahwa *work family conflict* dan stres kerja memiliki hubungan positif. Hal ini dikarenakan beban pekerjaan yang berat serta kurangnya *support* dari orang-orang yang ada di lingkungannya. Hal ini didukung oleh penelitian bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat memicu stres kerja terjadi (Armstrong dkk., 2015).

Dimensi *strain-based conflict* merupakan dimensi *work family conflict* yang paling berpengaruh terhadap stres kerja. Dimensi ini meliputi konflik yang muncul ketika karyawan merasakan tekanan dan stres di tempat kerja yang akhirnya membawa dampak negatif di rumahnya. Menurut Vickovic & Morrow (2020) Jika aspek pada karyawan tersebut tinggi, yaitu tekanan dan stres, maka kemungkinan besar stres kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi.

Dimensi-dimensi *work family conflict* juga dibagi menjadi dua bentuk konflik yaitu *work interference with family* dan *family interference with work* dimana masing-masing konflik dapat saling berpengaruh terhadap stres kerja seperti penelitian- penelitian sebelumnya yang telah disebutkan, bahwa hasil signifikan dan arah konflik selalu mengarah ke *work interference with family* yaitu konflik yang muncul karena pekerjaan dan mengganggu diperan keluarganya.

Terkait penelitian yang membahas tentang dua konflik tersebut, Penelitian yang dilakukan oleh Netemeyer & Boles (2004) menyebutkan kedua konflik tersebut, yaitu *interference with family* dan *family interference with work* sama-sama memiliki hasil signifikan terhadap stres kerja dimana dapat disimpulkan kedua arah konflik tersebut dapat menimbulkan stres pada karyawan. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Armstrong dkk. (2015) bahwa *interference with family* dan *family interference with work* berpengaruh terhadap stres kerja dengan hasil paling signifikansi adalah *family interference with work*. Lalu penelitian yang sejalan yang dilakukan oleh Poelmans (2001) mendapatkan hasil bahwa *family interference with work* berpengaruh terhadap stres kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2012) bahwa antara *work interference with family* dan *family interference with work* yang memiliki pengaruh positif signifikan hanya *work interference with family*.

Dari faktor-faktor yang telah disebutkan, penulis ingin meneliti lebih lanjut pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja yang dialami karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan lingkungan pekerjaan yang dimana sebelum pandemi bekerja di lingkungan kantor dengan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah domain *work interference with family* memiliki pengaruh yang lebih signifikan daripada *family interference with work* terhadap stres kerja Selain itu, Peneliti ingin mengetahui pengaruh antara *work interference with family* dan *family interference with work* manakah yang lebih berpengaruh pada saat pandemi ini dikarenakan karyawan diwajibkan melakukan *work from home* dengan mengukur tiap dimensi *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan *work from home*.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian yang disusun ini menggunakan *explanatory research* atau penelitian eksplanasi. Penelitian eksplanasi adalah menjelaskan hubungan, pengaruh, maupun perbedaan antar satu variabel dengan

variabel lain (Bungin, 2011). Peneliti ingin melihat pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja. Selain itu, penulis juga ingin melihat perbedaan pengaruh dari *work family conflict* terhadap stres kerja dalam konteks pekerja di Indonesia. Dalam penelitian ini, populasi partisipan yang digunakan adalah karyawan, pegawai, atau anggota suatu instansi, organisasi, atau perusahaan di Indonesia. Karyawan, pegawai, atau anggota tersebut tidak harus memiliki jabatan atau pekerjaan khusus. Selain itu, karyawan, pegawai, atau anggota tersebut haruslah yang sudah menikah. Hal ini dikarenakan *work family conflict* terjadi pada karyawan yang sudah menikah. Teknik yang digunakan adalah *non probability sampling*, dimana tidak ada data terkait besaran sampel yang akan diteliti nantinya sehingga peneliti menggunakan metode seperti ini karena peneliti tidak mengetahui besaran sampel yang harus diteliti karena keterbatasan yang ada (Neuman, 2014).

Partisipan

Peneliti menggunakan kriteria karyawan yang menjalani WFH dikarenakan pandemi covid-19 yang akhirnya mengalami stres kerja. Setelah mengumpulkan data, total partisipan sebanyak 84 karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Rincian 84 orang tersebut yakni 48 orang laki-laki (60%) dan 32 orang perempuan (40%). Rentang usia partisipan berkisar antara 20 tahun hingga 50 tahun yang mana kelompok dengan rentang usia terbanyak berasal dari rentang usia 20 tahun hingga 30 tahun, yakni sebanyak 63 orang (79%). Selanjutnya, pendidikan terakhir partisipan dengan pendidikan terakhir Sarjana memiliki jumlah paling banyak yakni sejumlah 37 orang (46%). Karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja di antara 1 sampai 4 tahun yaitu sejumlah 58 orang (73%).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus perspektif Tabachnick & Fidell (2007) $N > 50 + 8m$ dengan nilai m merupakan jumlah dari variabel bebas. Berdasarkan kalkulasi dengan rumus tersebut, maka jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah 58 orang.

Pengukuran

Penulis menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner untuk pengumpulan data. Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan yang ditanyakan kepada partisipan untuk mendapatkan data penelitian. Penulis menggunakan dua kuesioner yakni *work family conflict scale*, dan *General Work Stress Scale* (GWSS). Dalam kedua alat ukur tersebut, terdapat empat pilihan jawaban Likert dengan keterangan nilai 1 = "tidak pernah / sangat tidak setuju" hingga nilai 4 = "selalu / sangat setuju". Tidak adanya jawaban netral bertujuan agar tidak menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (central tendency effect) bagi responden yang bingung atau ragu-ragu dan untuk melihat arah jawaban nantinya (Hadi, 1991).

Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data sehingga penulis dapat menggunakan analisis statistik dalam mengolah data. Peneliti menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 25.0 for Windows* untuk menganalisis data secara regresi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa *work family conflict* memiliki korelasi positif dan kuat ($r = 0,892$; sig. $< 0,005$) dengan nilai signifikansi dari stress kerja sebesar 0,000. Hasil analisis regresi, dapat menjelaskan yaitu ($R = 0,892$; $p < 0,005$; $R^2 = 0,795$) Pada R square (R^2) memiliki koefisien sebesar 0,795 yang berarti besaran persentase pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja sebesar 79,5%

sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini. *Work family conflict* berkorelasi positif dan kuat terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0.000. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap stres kerja pada karyawan *work from home*. Uji regresi tiap dimensi *work family conflict* memiliki hasil bahwa dimensi *time based conflict* dan *strain based conflict family interference with work* terhadap stres kerja karyawan *work from home* dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

DISKUSI

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari analisis data, *work family conflict* memiliki korelasi positif dengan stres kerja. Nilai korelasi R berada pada angka 0,892. Rentang nilai R berada pada nilai 0 sampai 1 yang berarti, apabila antar variabel memiliki hubungan yang semakin kuat saat menuju angka 1. Hasil yang telah disebutkan menunjukkan 0,892, untuk R square, nilainya 0,795 menyatakan bahwa persentase pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja 79,5% untuk 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penulis juga melakukan analisis tambahan pada dimensi-dimensi *work family conflict*. Hasil penelitian menunjukkan dari keenam dimensi yang ada pada *work family conflict*, terdapat dimensi yang berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dimensi tersebut adalah *strain based family interference with work*. Dimensi tersebut berarti konflik yang terjadi ketika tekanan dan gejala stres yang didapatkan dari rumah mempengaruhi peran karyawan atau individu dalam pekerjaannya (Carlson dkk., 2000). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa dimensi yang berpengaruh secara signifikan adalah dimensi *strain based* (Vickovic & Morrow, 2020). Lebih lanjut dijelaskan, apabila *strain based* atau konflik yang didapat meningkat, maka hal tersebut juga akan meningkatkan stres yang dirasakan oleh individu.

Peneliti mendapati temuan baru dimana dimensi *time based family interference with work* berpengaruh signifikan juga terhadap stres kerja. Berdasarkan dimensi *time based family interference with work*, konflik dapat muncul ketika waktu yang digunakan pekerja untuk menjalankan satu peran (rumah) tidak bisa dibagi untuk menjalankan peran yang lainnya (pekerjaan) (Greenhaus & Beutell, 1985). Waktu yang digunakan untuk keluarga dapat menyebabkan kesulitan untuk melakukan tugasnya dalam lingkungan kerja. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan karyawan yang *work from home* sudah tidak memiliki sekat atau sudah menjadi satu lingkup antara keluarga dan tempat kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa diantara 6 dimensi yang paling berpengaruh signifikan adalah dimensi *time based* dan *strain based* dengan *domain family interference with work*. Sejalan dengan penelitian Permanasari & Santoso (2017) bahwa *family interference with work* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Kurangnya pengertian dari keluarga terkait pekerjaan dan tanggung jawab seorang karyawan menyebabkan karyawan mengalami stres. Keluarga semestinya memaklumi dan memahami tanggung jawab/tugas karyawan. Dengan demikian, karyawan yang sedang fokus dalam mengerjakan tanggung jawab dan tugasnya sebagai karyawan, tidak terdistraksi dengan tugas dan tanggung jawab yang ada di rumah.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Setiawan, 2012) yang menyatakan bahwa *family interference with work* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan lingkungan bekerja yang awalnya di kantor, dimana seperti hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang telah disebutkan yaitu *work interference with family* berpengaruh terhadap stres kerja. Berbeda saat pandemi covid-19 dimana karyawan diwajibkan *work from home* yang membuat lingkungan bekerja berbeda yang akhirnya berdasarkan data dan hasil yang didapat peneliti, yaitu *family interference with work* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta hasil analisis data yang telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *work family conflict* terhadap stres kerja. Dengan demikian, hipotesis diterima. Dimensi yang paling berpengaruh signifikan terhadap stres kerja adalah dimensi *time based dan strain based* dengan *domain family interference with work*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih diberikan kepada dosen pembimbing, ayah-ibu penulis, kakak, saudara, sahabat, teman, serta orang-orang yang tidak bisa disebutkan namanya satu-satu yang meluangkan waktunya untuk membantu dan mendukung pengerjaan penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Edwin Rivel Kun Bimantara tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066-1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Bungin, B. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- Habibi, J. H., Jefri. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50-59. <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
- Hadi, S. (1991). Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai dengan Basic. Andi Offset.
- Hapsari, I. (2020). KONFLIK PERAN GANDA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEKERJA YANG MENJALANI WORK FROM HOME PASCA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 37-45. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2623>
- Hwang, J., Lee, J. J., Park, S., Chang, H., & Kim, S. S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15(1), 60-77. <https://doi.org/10.1080/15256480.2014.872898>
- National Safety Council (Ed.). (1995). *Stress management*. Jones and Bartlett.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neuman, W. L. (2014) *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson, Essex, UK.
- Poelmans, S. (2001). A Qualitative Study of Work-Family Conflict in Managerial Couples. Are We Overlooking Some Fundamental Questions? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.887904>
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi dampak work from home (Wfh) terhadap kinerja guru selama pandemi covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Permanasari, R., & Santoso, B. (2017). Pengaruh work family conflict, family work conflict terhadap stres kerja dosen perempuan upn veteran jatim. *Manajemen Bisnis - MEBIS*, 1(2)
- Sari, N. (2020). Cegah Covid-19, Pemprov DKI imbau perusahaan terapkan kerja dari rumah. *Kompas.Com*. <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/03/16/12265131/cegah-covid-19-pemprovdkl-imbau-perusahaan-terapkan-kerja-dari-rumah>.
- Setiawan, R. (2012). Analisis Pengaruh Work Family Interface dan Stres Kerja Terhadap Niatan Keluar Karyawan [Tesis, Universitas Diponegoro].
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using Anova*. Belmont, CA: Thomson Brooks-Cole.
- Uly, Y. A. (2021). Aturan PPKM Level 4: WFH Tetap 100 Persen untuk Sektor Non-esensial. *Kompas.Com*. <https://money.kompas.com/read/2021/07/21/170100826/aturan-ppkm-level-4-wfh-tetap-100-persen-untuk-sektor-non-esensia>
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of Work–Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>