

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN SUKOHARJO

**Legowo¹⁾
Amin Wahyudi²⁾
Suprayitno³⁾**

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ legowo1981@gmail.com

ABSTRACT

This research is conducted to know the significancy between: (1) Work family conflict to the job satisfaction; (2) Job stress to the job satisfaction; (3) Work family conflict to the organizational commitment; (4) Job stress to the wards organizational commitment; (5) Job satisfaction to the organizational commitment; (6) Work family conflict to the organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable; (7) Job stress to the organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable in the General Official Work And Administration Departement of Sukoharjo The population is the employee of the Department of Public Works and Spatial Planning of Sukoharjo 2019 as many as 139 persons. Samples were taken by cluster random sampling of 60 people. The technique of gathering the data is using inquiry sheet validity test and reliability test. The analysis technique uses double regression with classical assumption. The conclusion of the research; (1) Work family conflict has a negative and significant effect on job satisfaction. (2) Job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. (3) Work family conflict has a negative and significant effect on organizational commitment. (4) Job stress has a negative and significant effect on organizational commitment. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. (6) Job satisfaction mediates the effect of work family conflict on organizational commitment. (7) Job satisfaction mediates the effect of work stress on organizational commitment.

Keywords: *work family conflict, job stress, job satisfaction, organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Di dalam bekerja tidak dapat dipungkiri akan terjadi begitu banyak tekanan, seperti kepuasan kerja dan konflik antara pekerja dan keluarga. Kepuasan kerja bagi

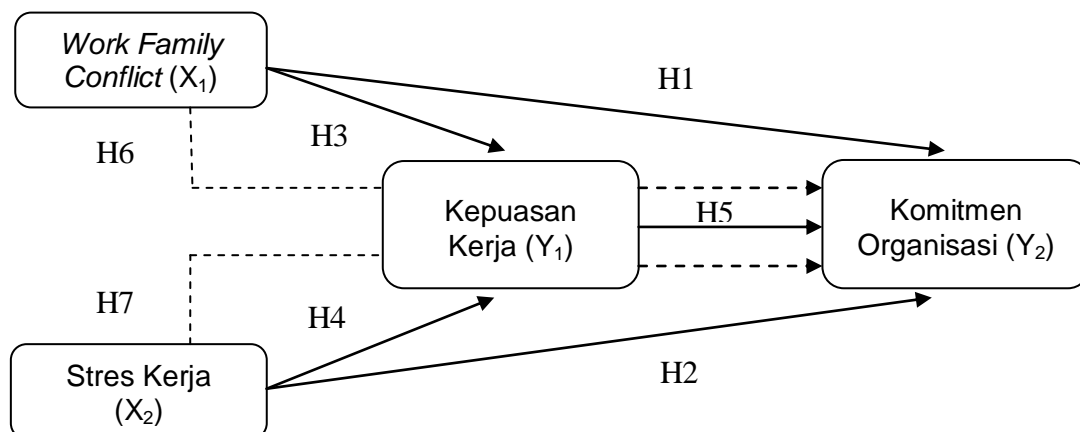
seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo, diketahui bahwa terdapat fenomena permasalahan yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. Permasalahannya terletak pada rendahnya komitmen karyawan, hal ini terlihat dari indikator komitmen kelanjutan di mana kurangnya rasa senang terhadap pekerjaan karena *work family conflict* yang dialami dan adanya tekana akibat dari pekerjaan serta tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan teladan. Akibatnya berdampak terhadap meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan kinerja karyawan menjadi menurun.

Hasil penelitian Sihaloho dan Handayani (2018), menyatakan bahwa *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun ada penelitian lain yang menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu hasil penelitian Daryanti (2015), menjelaskan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Ariawan (2018), menyatakan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun ada penelitian lain yang menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu hasil penelitian Rumoning (2018), menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Hidayat (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, namun ada penelitian lain yang menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu hasil penelitian Mariyanti (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk 1) menganalisis signifikansi pengaruh *work family conflict* dan stres kerja secara masing-masing terhadap kepuasan kerja, 2) menganalisis signifikansi pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja masing-masing terhadap komitmen organisasi, 3) menganalisis signifikansi pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 4) menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo.

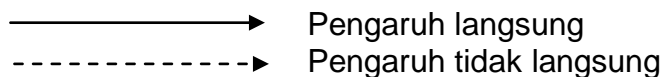
Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:



Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 3 variabel yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini variabel independen adalah *work family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2).
2. Variabel intervening adalah variabel yang memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y_1).
3. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini variabel dependen adalah komitmen organisasi (Y_2).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Menurut Buhali (2013: 19), mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afrilia (2018), Paramita (2017), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Siagian (2013: 300) mendefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shofiah (2017), dan Dewi (2015), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi

Menurut Afrilia (2018: 50), menjelaskan bahwa konflik kerja keluarga (*work family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Handayani (2018), dan Divara (2016), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang pasti dialami oleh karyawan dan seringkali diasosiasikan sebagai kondisi yang tidak menyenangkan. Menurut Mangkunegara (2013: 157). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariawan (2018), Putri (2015), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Menurut Sutrisno (2014: 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018), dan Akbar (2016), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Srimulyani, 2014:96). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2012), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan komitmen organisasi. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₆: *Work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja.

7. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Dilihat dari penelitian sebelumnya bahwa stres kerja mempengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2002), menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran pada komitmen afektif dan komitmen continuance dan pada komitmen normative menyatakan bahwa pekerja dengan level konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan sebagai konsekuensinya akan kurang perhatian dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soetjipto (2008), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini menganalisis signifikansi pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo.

Penentuan waktu dan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan diperolehnya izin penelitian.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo pada tahun 2019 sebesar 139 pegawai.

Sampel

Berdasarkan hasil perhitungan pengambilan sampel dengan rumus Slovin, maka sampel yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling* dengan *cluster random sampling* karena dipilih berdasarkan pertimbangan kemudahan dalam memberikan kuisioner kepada responden dan keterbatasan waktu dalam penelitian dengan memberikan kuisioner pada bulan Juli 2019.

Definisi operasional Variabel

1. *Work Family Conflict* (X_1)

Suatu keadaan yang terjadi ketika pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga maupun sebaliknya kehidupan keluarga mempengaruhi pekerjaan yang dialami oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) *Time based conflict*; (2) *Strain based conflict*; (3) *Behavior based conflict*, Green Haus dan Beutel (dalam Utama, 2015: 3715).

2. Stres Kerja (X_2)

Perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Ambiguitas peran; (2) Konflik peran; (3) Peran berlebih; (4) Tuntutan antar pribadi, Robbins (2015: 598).

3. Kepuasan Kerja (Y_1)

Sikap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa puas atau tidak puas. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Beban Kerja; (2) Penggajian; (3) Promosi; (4) Supervisi; (5) Rekan kerja, Boles *et al* (dalam Utama, 2015: 3715).

4. Komitmen Organisasi (Y_2)

Keinginan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo untuk tetap bertahan dalam organisasi, sehingga pegawai bekerja keras demi organisasi dan menerima nilai dan tujuan dari organisasi. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Komitmen afektif; (2) Komitmen berkelanjutan; (3) Komitmen normatif (Meyer dan Allen dalam Utama, 2015: 3716).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan atau pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. Pengumpulan data dengan memberikan kuisisioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonfeksikan kedalam skala pengukuran Likert.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel *work family conflict* (X_1) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,254$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 8 butir pertanyaan untuk variabel stres kerja (X_2) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,254$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 10 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,254$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (Y_2) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,254$) dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas 6 butir pertanyaan untuk variabel *work family conflict* (X_1) memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Varibel | Cronbach Alpha | Hasil |
|----------------------|----------------|----------|
| Work Family Conflict | 0,706 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,741 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,778 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,844 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

| Uji Asumsi Klasik | Hasil uji | Kesimpulan |
|-------------------------|---|-----------------------------------|
| Uji multikolinearitas | Nilai <i>Tolerance</i> 0,892; 0,961; 0,774 > 0,10 dan nilai VIF 1,121; 1,162; 1,292 < 10,00 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Uji autokorelasi | Nilai <i>Durbin Watson</i> (1,6889 < 1,743 < 2,3111) | Tidak terjadi autokorelasi |
| Uji heteroskedastisitas | Nilai Sig. 0,097; 0,506; 0,074 > 0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Uji normalitas | Nilai <i>Asymp.Sig</i> (2-tailed) sebesar 0,917 > 0,05 | Residual berdistribusi normal |

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Regresi Linear Berganda 1

Menguji pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda 1

| Model | B | Std.Error | Beta | Nilai t | Sig |
|-----------------------------|---------|-----------|--------|---------|-------|
| Constant | 70,945 | 6,937 | | 10,227 | 0,000 |
| <i>Work Family Conflict</i> | -0,430 | 0,169 | -0,298 | -2,552 | 0,013 |
| Stres Kerja | -0,498 | 0,168 | -0,347 | -2,968 | 0,004 |
| F | = 8,312 | | | | |
| Sig. F | = 0,001 | | | | |
| R square | = 0,226 | | | | |

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Persamaan regresi linear berganda 1 adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 70,495 - 0,430 X_1 - 0,498 X_2$$

- Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
- $a = 70,495$ berarti apabila variabel *work family conflict* dan variabel stres kerja, sama dengan nol, maka variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 70,495.
 - $b_1 = -0,430$ berarti variabel *work family conflict* akan menurunkan variabel kepuasan kerja bernilai negatif sebesar 0,430 dengan asumsi variabel stres kerja konstan.
 - $b_2 = -0,498$ berarti variabel stres kerja akan menurunkan variabel kepuasan kerja bernilai negatif sebesar 0,498 dengan asumsi variabel *work family conflict* konstan.

Uji F pada persamaan regresi linear berganda 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F Persamaan regresi linear berganda 1 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,312 > F_{tabel} 3,16 dan nilai *Sig.* sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *work family conflict* dan variabel stres kerja, dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2) pada persamaan regresi linear berganda 1

Berdasarkan hasil uji determinasi Persamaan regresi linear berganda 1 diketahui bahwa nilai adjusted *R square* sebesar 0,226 yang mengandung arti bahwa 22,6% variasi besarnya variabel kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variasi variabel *work family conflict* dan variabel stres kerja. Sedangkan sisanya 77,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Regresi Linear Berganda 2

Menguji pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda 2

| Model | B | Std.Error | Beta | Nilai t | Sig |
|-----------------------------|----------|-----------|--------|---------|-------|
| Constant | 39,655 | 7,258 | | 5,464 | 0,000 |
| <i>Work Family Conflict</i> | -0,322 | 0,111 | -0,299 | -2,908 | 0,005 |
| Stres Kerja | -0,458 | 0,112 | -0,429 | -4,094 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja | 0,177 | 0,082 | 0,237 | 2,148 | 0,036 |
| F | = 16,650 | | | | |
| Sig. F | = 0,000 | | | | |
| R square | = 0,471 | | | | |

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Persamaan regresi linear berganda 2 adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 39,655 - 0,322 X_1 - 0,458 X_2 + 0,177 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- $a = 39,655$ berarti apabila variabel *work family conflict*, variabel stres kerja, dan variabel kepuasan kerja sama dengan nol, maka variabel komitmen organisasi bernilai positif sebesar 39,655.
- $b_1 = -0,322$ berarti variabel *work family conflict* akan menurunkan variabel komitmen organisasi bernilai negatif sebesar 0,322 dengan asumsi variabel stres kerja, dan variabel kepuasan kerja konstan.
- $b_2 = -0,458$ berarti variabel stres kerja akan menurunkan variabel komitmen organisasi bernilai negatif sebesar 0,458 dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan variabel *work family conflict* konstan.
- $b_3 = 0,177$ berarti variabel kepuasan kerja akan meningkatkan variabel komitmen organisasi bernilai positif sebesar 0,177 dengan asumsi variabel *work family conflict* dan variabel stres kerja konstan.

Uji F pada persamaan regresi linear berganda 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F persamaan regresi linear berganda 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,650 > F_{tabel} 3,16 dan nilai *Sig.* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *work family conflict*, variabel stres kerja, dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi..

Koefisien Determinasi (R^2) pada persamaan regresi linear berganda 2

Berdasarkan hasil uji determinasi Persamaan regresi linear berganda 2 diketahui bahwa nilai adjusted *R square* sebesar 0,471 yang mengandung arti bahwa 47,1% variasi besarnya variabel komitmen organisasi bisa dijelaskan oleh variasi variabel *work family conflict*, variabel stres kerja, dan variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 52,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

- Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja
 $X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (-0,298 \times 0,237) = -0,070$
- Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja
 $X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (-0,347 \times 0,237) = -0,082$

Uji Sobel Test

- a. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sobel test sebesar $2,092 > t_{tabel}$ $2,003$ dan $p-value$ sebesar $0,036 < 0,05$, artinya *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sobel test sebesar $2,154 > t_{tabel}$ $2,003$ dan $p-value$ sebesar $0,031 < 0,05$, artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketujuh pada penelitian ini dapat diterima atau H_7 diterima.

Uji hipotesis

1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari Persamaan regresi linear berganda 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-2,552 < t_{tabel}$ $-2,003$ dan nilai *Sig.* sebesar $0,013 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima atau H_1 diterima.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari Persamaan regresi linear berganda 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-2,968 < t_{tabel}$ $-2,003$ dan nilai *Sig.* sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima atau H_2 diterima.

3. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan dari Persamaan regresi linear berganda 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-2,908 < t_{tabel}$ $-2,003$ dan nilai *Sig.* sebesar $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima atau H_3 diterima.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan dari Persamaan regresi linear berganda 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-4,094 < t_{tabel}$ $-2,003$ dan nilai *Sig.* sebesar $0,000 < 0,05$, yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima atau H_4 diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan dari Persamaan regresi linear berganda 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,148 > t_{tabel}$ $2,003$ dan nilai *Sig.* sebesar $0,036 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima pada penelitian ini dapat diterima atau H_5 diterima.

6. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil perhitungan koefisien jalur adalah Pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y_2 sebesar -0,299. Pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 yaitu $-0,298 \times 0,237 = -0,070$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $-0,299 - 0,070 = -0,369$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,299 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,070 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y_2 .

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil perhitungan koefisien jalur adalah Pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Y_2 sebesar -0,429. Pengaruh tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 yaitu $-0,347 \times 0,237 = -0,082$. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $-0,429 - 0,082 = -0,511$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,429 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,082 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y_2 .

IMPLIKASI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrilia (2018), dan Paramita (2017), dengan hasil penelitian konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Shofiah (2017), dan Dewi (2015), dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh pegawai, maka komitmen organisasi pegawai akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah

work family conflict maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Sihaloho dan Handayani (2018), dan Divara (2016), dengan hasil penelitian *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka komitmen organisasi pegawai akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh penelitian Ariawan (2018), dan Putri (2015), dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Hidayat (2018) dan Akbar (2016), dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

6. Variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Besarnya pengaruh *work family conflict* dari pegawai dapat secara langsung mengembangkan komitmen organisasional, namun di sisi lain *work family conflict* juga menjadi sumber dalam mengembangkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berpengaruh pada pengembangan komitmen organisasional pegawai. *Work family conflict* cenderung mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung daripada pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan komitmen organisasi.

7. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Besarnya pengaruh stres kerja dari pegawai dapat secara langsung mengembangkan komitmen organisasional, namun di sisi lain stress kerja juga menjadi sumber dalam mengembangkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berpengaruh pada pengembangan komitmen organisasional pegawai. Stres kerja cenderung mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung daripada pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2002), dan Soetjipto (2008), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

KESIMPULAN

Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* pegawai, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dialami. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja pegawai, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dialami. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* pegawai, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dihasilkan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja pegawai, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dihasilkan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dihasilkan. Kepuasan kerja memediasi antara pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa munculnya *work family conflict* yang dialami oleh pegawai secara tidak langsung dapat menurunkan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi antara pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa munculnya stres kerja yang dialami oleh pegawai secara tidak langsung dapat menurunkan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, Lisa Dwi. 2018. "Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 55, No. 2, hal. 48-56.
- Akbar, Firmananda Utama. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 38, No. 2, hal. 79-88.
- Ariawan, Putu Agus Yoga. 2018. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2, hal. 964-992.
- Buhali, Giovanni Anggasta. 2013. "Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, hal. 15-33.
- Daryanti, Wrismi. 2015. "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Mangli Djaya Raya". *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, hal. 1-7.
- Dewi, Ni Putu Erika Lestari. 2015. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and SPA Legian Kuta-Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, hal. 1933-1948.
- Divara, I Gusti Agung Gede Krisna. 2016. "Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, hal. 6994-7021.
- Hidayat, Agi Syarif. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention". *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11 No. 1, hal. 51-66.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Paramita, Mirtha. 2017. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12, hal. 6441-6470.
- Puspitasari, Ayu. 2012. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja". *JEJAK*, Vol. 5, No. 1, hal 73-81.
- Putri, Gitria Romadhona. 2015. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional". *Management Analysis Journal*, Vol. 4, No. 4, hal. 301-309.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumoning, Muhammad Harunan. 2018. "Effect of Work Environment, Work Discipline and Working Stress on Organizational Commitment in Improving Nurse Performance at Asmat District Hospital". *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 2, hal. 958-967.
- Shofiah, Ima Raudlatus. 2017. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave (Studi terhadap Driver PT. Citra Perdana Kendedes Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44, No.1, hal 171-177.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, Ronal Donra dan Handayani, Rina. 2018. "Pengaruh Work to Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero Medan)". *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, hal 25-38.
- Soetjipto, Budi Eko. 2008. "Kepuasan Kerja sebagai Pemeditasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Octa Mitranusa Persada Kepanjen". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 6, No. 1, hal. 49-55.
- Srimulyani, Veronika Agustini. 2014. "Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan *Work family Conflict* dan Komitmen Organisasional". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 11, No. 3, hal. 95-109.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utama, Dewa Gede Andika Satria. 2015. "Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnoverintention*". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.11, hal. 3703-3737.
- Yousef, Darwis A. 2002. "Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective". *Journal of Management Psychology*, Vol. 17, No. 4, pp. 250-266.