

PERAN *WORK FAMILY CONFLICT* MEMEDIASI *ROLE STRESS* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN

**I Kadek Wiweka Pradnyana¹
I Nyoman Sudharma²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: wiwekapradnyana@gmail.com/ telp: +6281 337 111 661

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui peran *work family conflict* memediasi *role stress* terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. Penelitian ini dilakukan di PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar yang bergerak dibidang jasa *tour and travel* dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Jumlah sampel, yakni dengan menggunakan metode *sensus (total sampling)* ialah sebanyak 118 responden. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa *role stress* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *work family conflict*. *role stress* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasioanal. *Work family conflict* secara signifikan memediasi pengaruh negatif *role stress* terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.

Kata kunci: *role stress, work family conflict, komitmen organisasional*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of work family conflict mediating role of stress on organizational commitment of employees at PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. This research was conducted at PT. Tjendana Mandra Denpasar Sakti engaged in the services of tour and travel with the technique of path analysis (path analysis). The number of samples, by using census method (total sampling) is as much as 118 respondents. Based on the results of the analysis showed that role stress positive and significant effect partially on work family conflict. role stress negative and significant effect partially to organisasioanal commitment. Work family conflict significantly mediates the negative effects of stress on the role of organizational commitment of employees at PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.

Keywords: *role of stress, work family conflict, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha pariwisata dalam bidang jasa *tour and travel* di Bali saat ini mengalami kemajuan yang semakin pesat. Kemajuan ini membawa

dampak pada intensitas persaingan yang semakin kompetitif. Perusahaan dihadapkan pada era perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, sehingga diperlukan usaha untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi persaingan dengan menciptakan keunggulan produk yang kreatif dan inovatif (Eka, 2014). Situasi seperti ini menyebabkan pimpinan dan karyawan perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak dibidang jasa pariwisata dituntut untuk selalu bertindak secara profesional dan terorganisir dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan umumnya mempunyai tujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan untuk mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Wirakristama, 2011).

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan sumber daya yang terpenting di dalam perusahaan (Handoko, 2006:112). Mangkunegara (2011:2) manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan jika peranan sumber daya manusia tidak diikuti sertakan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Rehman dan Waheed, 2012). Sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi apabila tanpa adanya peranan SDM (Rantika dan Sunjoyo, 2010). Perusahaan pada umumnya memiliki segala macam cara untuk menerapkan komitmen organisasi di dalam perusahaan meskipun dalam berbagai cara yang berbeda dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya (Asra, 2014).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, untuk mendapatkan hal tersebut setiap karyawan harus memahami komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya (Febrianty, 2012).

Robbins dan Judge (2008:87) keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi, sebagai faktor penentu dalam peranannya memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Arifiaty, 2012). Pengoperasian sistem pelayanan dengan perencanaan, pengoperasian, pengadaan melalui pengawasan sebagai alat bantu karyawan terhadap upaya pelayanan untuk kepentingan konsumen (Asra, 2014). Peranan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan pelayanan harus mengerti dan memahami kebutuhan konsumen (Tang, 2008).

PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar atau yang lebih sering disebut TMS Tour, tujuan didirikannya perusahaan ini adalah sebagai bisnis untuk memperoleh keuntungan, selain itu juga untuk melihat semakin pesatnya perkembangan dunia bisnis pariwisata di Indonesia pada umumnya dan Bali pada khususnya. TMS Tour berdiri sendiri dengan menjual paket wisata (*package tour*), menjual tiket pesawat terbang domestik maupun Internasional, *voucher* hotel, dengan *market* yaitu tamu domestik, Asia kususnya Cina, Taiwan, Singapura dan Malaysia.

PT. TMS Tour dalam menjalankan operasionalnya didukung oleh SDM yang jumlah karyawannya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Pada PT. TMS Tour

NO	DEPARTEMENT	JUMLAH (Orang)
1	<i>General Manager</i>	1
2	<i>Vice Manager</i>	2
3	<i>Secretary</i>	1
4	<i>QC Departement</i>	7
5	<i>Operation</i>	19
6	<i>Finance</i>	14
7	<i>Accounting</i>	6
8	<i>IT</i>	9
9	<i>Sales Asean</i>	2
10	<i>Contracting</i>	5
11	<i>Reservation</i>	16
12	<i>Ticketing</i>	11
13	<i>HR & GA</i>	16
Jumlah		119

Sumber : PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar,(2015)

Tabel 1. menjelaskan jumlah karyawan pada PT. TMS Tour sebanyak 119 orang. Karyawan terbanyak terdapat pada bagian *Operation* sebanyak 19 orang dan jumlah karyawan terkecil pada *Sales Asean* sebanyak 2 orang. Untuk dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan PT. TMS Tour setidaknya mempertahankan komitmen kerja karyawan yang ingin diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu menekan terjadinya stress dan konflik pada karyawan untuk dapat mendukung peningkatan komitmen kerja karyawan.

Kondisi pariwisata saat ini, menuntut PT. TMS Tour untuk terus bertahan dan berhasil dalam menjalankan usaha dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. PT. TMS Tour yang merupakan usaha pariwisata khususnya jasa tour dan travel tentunya menginginkan agar usahanya berkembang secara berkesinambungan dalam merebut

pangsa pasar. Nurmayanti *et al.* (2014) menyatakan keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam fungsi perusahaan daripada fungsi-fungsi perusahaan lainnya.

Douglas (2006:114) menjelaskan perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat dalam hal ini bekerja berdasarkan komitmen terhadap perusahaan. Greenberg dan Baron (2000:67), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Meyer dan Allen (1993:112) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu dipelajari dan dipahami dari lingkungan perusahaan (Bragger *et al.*, 2005). Cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut antara lain dengan memahami kemajuan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output untuk kepentingan perusahaan (Lamba, 2013).

Organisasi sebagai pemegang kunci dalam membantu karyawan untuk membangun komitmen organisasional, yang salah satunya melalui dukungan

organisasi. Komitmen organisasional menurut Rivai (2006:67) dapat diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi”. Dipertegas oleh penelitian Rantika dan Sunjoyo (2010) menyatakan bahwa peran organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Sisi lain daripada organisasi yang mampu memberikan dukungan, penting juga untuk memperhatikan dari sisi individu karyawan. Masing-masing individu juga memiliki peran penting untuk memahami komitmen organisasional sehingga dapat bekerja sama dengan organisasi dan menghasilkan prestasi yang baik (Rantika dan Sunjoyo, 2010). Komitmen organisasional dapat tumbuh apabila harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya serta menghargai kontribusi karyawan pada organisasi, sehingga karyawan akan loyal dan dengan sukarela mengikatkan diri pada organisasi, melalui terpenuhinya harapan kerja karyawan akan membawa pengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Rantika dan Sunjoyo, 2010).

Ketidakberhasilan perusahaan di dalam memperhatikan komitmen organisasional, dapat terlihat dari cukup seringnya pihak manajemen mendapatkan *complaint* dari pelayanan. Kualitas pelayanan menjadi buruk ketika karyawan tidak mampu melakukan pelayanan pada tingkat layanan yang diperlukan konsumen. *Complaint* dari pelayanan yang terjadi berfokus pada lemahnya dan lambatnya sistem pemesanan tiket wisata, pelayanan agent yang tidak sesuai dengan pemesanan (kursi,

jam keberangkatan dan lokasi penjemputan) yang mengindikasikan masih rendahnya komitmen karyawan di dalam memberikan pelayanan (Winda, 2012).

Bila tidak mendapatkan perhatian lebih lanjut dalam jangka waktu panjang akan berdampak kepada produktivitas perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi yang dinamakan sebagai komitmen (Lamba, 2013). Komitmen merupakan hal yang berlaku umum, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, gaji, status sosial, dan lain-lain (Handayani, 2012). Komitmen-komitmen yang berhubungan dengan pekerjaan banyak dikemukakan dalam bentuk pekerjaan, karir, professional, organisasi, dan lain lain. Komitmen memiliki peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya terhadap organisasi (Febrianty, 2012).

Ahmad (2008) menyatakan di dalam perusahaan yang sering menjadi permasalahan adalah anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah, mengakibatkan munculnya suatu konflik dari seorang. Konflik ini bisa muncul karena selain sebagai karyawan dalam perusahaan, juga merupakan anggota suatu profesi yang diatur oleh kode etik perusahaan. Karyawan sebagai anggota organisasi, harus patuh pada norma dan peraturan yang berlaku, memiliki kesetiaan kepada organisasi, serta tunduk pada wewenang dan pengawasan hirarkis perusahaan (Akintayo, 2010). Perusahaan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang komitmen organisasi, dalam hal ini kerjasama yang baik antar karyawan dan karyawan serta karyawan dengan atasan (Khatibi *et al*, 2009).

Addae and Parboteeah (2008) menyatakan komitmen organisasional menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Febrianty (2012) menyatakan secara teoritis komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting karyawan agar tujuan organisasi berfungsi secara efektif. Jyh-Lung (2008) menyatakan komitmen organisasional yang tinggi berkaitan dengan beraneka ragam perilaku pekerja seperti rendahnya tingkat *turnover* karyawan, tingginya kinerja karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran (*absenteeism*), dan tingginya rasa memiliki karyawan atas perusahaan (*organizational citizenship*). Komitmen organisasi mencerminkan keberpihakan anggota organisasi pada tujuan organisasi sehingga mereka mau terlibat dengan tugas-tugas di dalam organisasi (Rantika dan Sunjoyo, 2010). Komitmen mencerminkan tingkat loyalitas individu terhadap profesinya yang dipersepsikan oleh individu sehingga individu tersebut dapat bersikap profesional dalam bekerja. Anggota organisasi yang dapat menjaga komitmen merupakan aset sumber daya manusia yang berharga bagi organisasi karena diharapkan dapat bekerja secara profesional, hal ini tentunya akan membawa pengaruh positif bagi organisasi (Li *et al.*, 2013).

Faktor yang dapat menentukan karyawan memiliki atau tidak komitmen organisasional adalah *work family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1999: 321) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. *Work family conflict* disebut pekerjaan dan keluarga yang merupakan dua domain utama dalam kehidupan orang dewasa yang

bekerja (Febrianty, 2012), baik laki-laki maupun perempuan. Hanif and Naqvi (2014) menyatakan peran aktif seseorang dalam pekerjaan dan keluarga menyebabkan mereka mempunyai peran ganda, peran dalam pekerjaan (sebagai pekerja) dan juga peran dalam keluarga (sebagai istri, suami, dan orangtua). Tugas menyeimbangkan tuntutan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga yang diemban merupakan tugas penting pekerja dewasa untuk meminimalkan konflik (Jennifer *et al.*, 2005). Masalah mengenai *work family conflict* yang dilihat dalam perusahaan terjadinya keluhan dari karyawan dalam bekerja, banyaknya permintaan dari konsumen yang menyebabkan waktu jam kerja sering melebihi ketentuan sehingga minimnya waktu istirahat bagi karyawan dalam bekerja (Rana dan Ajmal, 2012). Permasalahan ini tentu saja menjadi penyebab rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena tidak sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang akan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi, senantiasa bermotivasi tinggi, bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi (Rantika dan Sunjoyo, 2010). Penelitian Nart dan Botur (2013) menunjukkan komitmen organisasional akan dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga yang mana konflik kerja-keluarga akan membawa pengaruh tidak baik terhadap komitmen organisasional karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Lu *et al.*, (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional akan dipengaruhi oleh *work family conflict* yang mana *work family conflict* akan membawa pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai. *Work family conflict* semakin banyak dibicarakan mengingat meningkatnya partisipasi seseorang

dalam dunia kerja. Partisipasi seseorang dalam dunia kerja meningkat dari tahun ke tahun disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor ekonomi dan faktor non-ekonomi (Jamadin *et al*, 2015).

Terlepas dari munculnya *work family conflict* terhadap komitmen. Robbins dan Judge (2008:112) pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seorang akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain. Stress dengan tidak sendirinya harus buruk. *Role stres* yang dialami anggota organisasi juga menjadi baik buruknya intensitas komitmen organisasi dalam perusahaan (Khatibi *et al*, 2009). Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Khan *et al*, (2014) mengungkapkan stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*). Semakin tinggi konflik peran dan stres kerja yang dialami seseorang maka makin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya (Arifiaty, 2012).

Role stress, muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan pegawai menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Addae dan Parboteeah, 2008). Masalah mengenai tekanan peran (*role stress*) yang dialami oleh karyawan dalam perusahaan terjadinya permasalahan fasilitas kerja yang kurang mendukung operasional perusahaan mengingat permintaan konsumen yang semakin meningkat. Kurangnya kerja sama tim dalam menyelesaikan masalah sehingga timbul *gap* pada

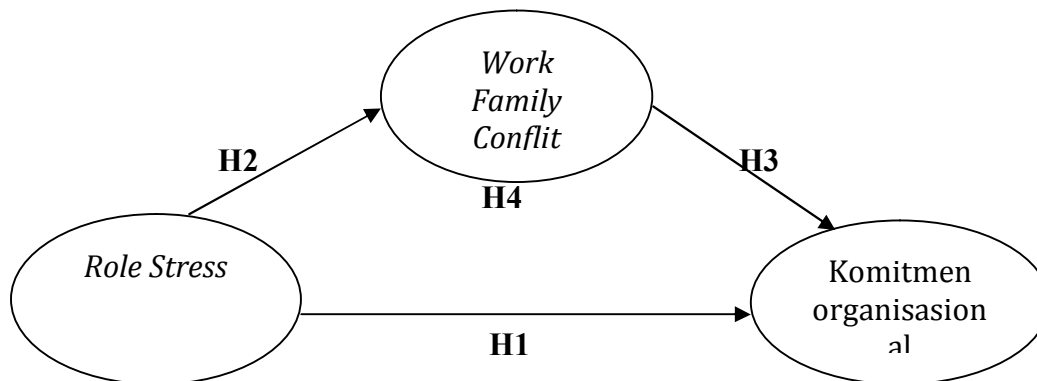
setiap manajemen. Permasalahan ini tentu memicu rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena merasa tidak adanya dukungan dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan konsumen (Renny dan Sunjoyo, 2010). Masalah ini dapat diartikan *role stress* dapat muncul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara tujuan organisasi dengan orientasi profesional dari anggota organisasi. Perilaku para pegawai telah diatur oleh kode etik yang ditetapkan dan dimonitor oleh organisasi, namun di sisi lain perilaku tersebut juga dikendalikan oleh aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Nurmayanti *et al.*, 2014).

Fenomena mengenai rendahnya tingkat komitmen karyawan pada PT. TMS Tour, masih rendahnya keinginan karyawan dalam mengambil pekerjaan yang mencerminkan kurangnya rasa keterlibatan karyawan terhadap perusahaan, seperti sering menunda-nunda pekerjaan, menolak reservasi konsumen yang ingin memesan *tour and travel* karena merasa sudah penuh. Permasalahan-permasalahan ini memicu terjadinya komitmen karyawan yang rendah karena ada keterkaitan dengan minimnya pendapatan, sehingga karyawan kurang peduli dengan kewajiban-kewajibannya terhadap perusahaan.

Umumnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil dalam bekerja tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal (Asra, 2014). Perusahaan harus memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan sehingga diperlukannya komitmen organisasional karyawan (Li *et al.*, 2013).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel atau lebih (Sugiyono, 2010 :5) penelitian asosiatif ini juga digunakan oleh (Febrianty, 2012) dalam penelitiannya. Dalam penelitian ini jenis hubungannya adalah hubungan linier karena bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.



Gambar 1.
Desain Penelitian

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, (2015)

Sumber :

- H₁ : Febrianty, 2012, Rantika dan Sunjoyo, 2010, Juariah dan Harsono. 2011
- H₂ : Jamadin *et al*, 2015, Addae and Parboteeah, 2008, Khatibi *et al*, 2009
- H₃ : Akintayo, 2015, Haniv and Naqvi, 2014, Jackson and Rothmann, 2006

Penelitian ini dilakukan di PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar berlokasi di Jl. Buluh Indah 99X Denpasar Bali. Adapun alasan yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian mengingat pada perusahaan ini memerlukan komitmen

karyawan dalam memasarkan produk untuk menarik minat wisatawan, harus mampu memberikan jaminan atas kualitas layanan kepada wisatawan, dan adanya dukungan dari pendapat ahli yang digunakan oleh penulis bahwa komitmen organisasional karyawan ialah faktor pendukung perusahaan dalam menjaga *performance* karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Obyek penelitian adalah suatu hal atau apa saja yang menjadi perhatian dan apa saja yang diteliti (kamus bahasa Indonesia, 2008). Sebagai obyek dalam penelitian adalah bidang perilaku organisasi yaitu peran *work family conflict* dalam memediasi *role stress* terhadap komitmen organisasional.

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *role stress*. Suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditunjukkan kepada *role stress*, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stress (Khatibi *et al.*, 2009).

Variabel yang menjadi mediasi dalam penelitian ini adalah *work family conflict*. *work family conflict* merupakan bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Febrianty, 2012). Variabel endogen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Addae and Parboteeah, 2008).

Data kuantitatif, adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data jumlah karyawan, jawaban responden terhadap kuisisioner. Data kualitatif, adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

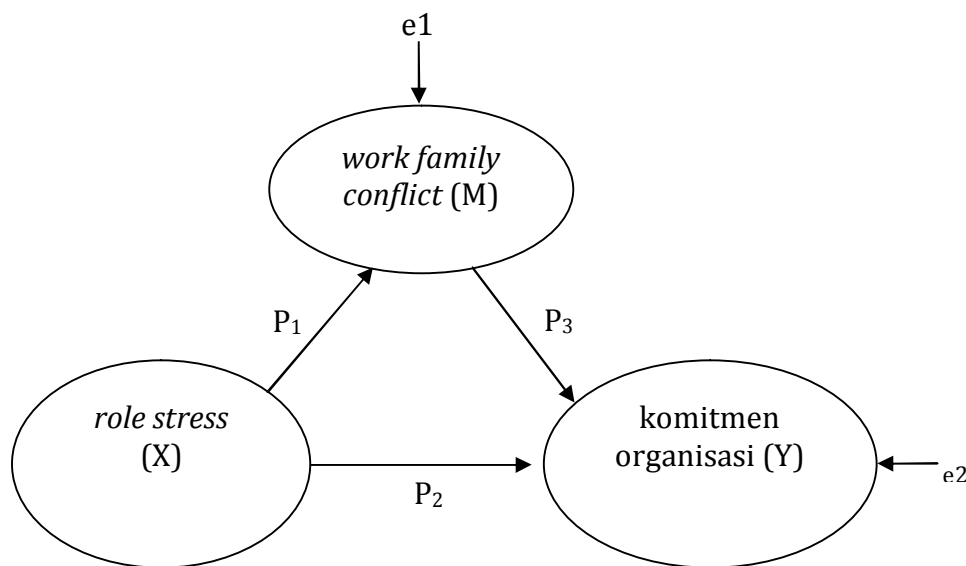
Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari PT. TMS Tour Denpasar, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti, data ini didapatkan dengan observasi dan pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. TMS Tour Denpasar. Data Sekunder adalah data yang dalam bentuk jadi, yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan data tersebut. Data sekunder bukan diusahakan oleh peneliti, melainkan didapat dari perusahaan dalam bentuk sudah jadi, seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Menurut Sugiyono (2010 : 115) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TMS Tour Denpasar sebanyak 118 orang tidak termasuk *general manager*. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Besarnya jumlah sampel yang didapat ialah 118 orang. Sampel yang ada akan peneliti klasifikasikan berdasarkan metode sensus (Riduwan dan Sunarto, 2007:17).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi, pustaka serta kuisisioner. Observasi adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan terhadap obyek yang

diteliti, seperti aktivitas kerja karyawan. Pustaka (*Library research*), Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti melalui buku, jurnal, skripsi, tesis, internet, dan perangkat lain yang berkaitan dengan judul penelitian. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden (karyawan) berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang berjenjang berdasarkan teori (Utama, 2009:135).



Gambar 2.
Diagram Jalur Penelitian
Sumber : Ferdinand,2006

Keterangan:

- X = variabel eksogen *role stress*
- M = variabel mediasi *work family conflict*
- Y = variabel endogen komitmen organisasi
- P_1, P_2, P_3 = koefisien regresi untuk masing-masing variabel X
- e_1, e_2 = nilai kekeliruan taksiran standar

Persamaan substruktur I

$$M = P_1X + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- P_1 = koefisien jalur dari *role stress*
- X = *role stress*
- M = *work family conflict*
- e_1 = nilai kekeliruan taksiran standar

Persamaan substruktur 2

$$Y = P_1X + P_2M + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- Y = komitmen organisasi
- P_3 = koefisien jalur dari *role stress*
- P_2 = koefisien jalur dari *work family conflict*
- X = *role stress*
- M = *work family conflict*
- e_2 = nilai kekeliruan taksiran standar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif disajikan untuk memberikan informasi mengenai distribusi variabel-variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 2.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel *Work Family Conflict* pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		ST	TS	N	S	SS			
1	Kurangnya Ketersediaan waktu bersama keluarga.	0	20	40	37	21	413	3,50	Baik
2	Adanya gangguan keluarga sehingga mengganggu produktivitas pekerjaan.	0	23	45	23	27	408	3,46	Baik
3	Adanya keluhan keluarga yang mengganggu pekerjaan	1	23	40	33	21	404	3,42	Baik
4	Adanya beban kerja yang melebihi kapasitas tanggung jawab	7	15	33	43	20	408	3,46	Baik
5	Adanya tekanan dari peran kerja	2	14	30	37	35	443	3,75	Baik
6	Kurangnya waktu istirahat dalam bekerja	0	25	37	45	11	396	3,36	Baik
Jumlah						2472	20,95		
Rata-rata skor						412	3,49	Baik	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 2 menjelaskan persepsi responden mengenai variabel *work family conflict* dilihat dari pernyataan “adanya tekanan dari peran kerja” memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu 3,75 persen. Sedangkan dari pernyataan “kurangnya waktu istirahat dalam bekerja”, memiliki nilai rata-rata skor terendah yaitu 3,36 persen. Diperoleh nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,49 dalam kategori baik, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar memberikan respon terhadap *work family conflict* yang mereka alami terlihat dari kurangnya waktu istirahat yang mereka dapatkan, perusahaan harus

memperhatikan pembagian kerja dan waktu kerja karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja untuk mengurangi terjadinya *work family conflict*.

Tabel 3.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel *Role Stress* pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Peralatan yang tersedia mendukung dalam pekerjaan	12	21	30	36	19	383	3,25	Baik
2	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan	15	9	30	47	17	396	3,36	Baik
3	Saya memiliki hubungan kerjasama dengan rekan sekantor.	2	24	33	39	20	405	3,43	Baik
4	Saya memiliki waktu bekerja sesuai jam kerja	0	18	37	38	25	424	3,59	Baik
5	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja	1	20	45	17	35	419	3,55	Baik
6	Saya sering mengalami gangguan kesehatan sehingga sering menunda pekerjaan	1	28	29	28	32	416	3,53	Baik
Jumlah							2060	20,71	
Rata-rata skor							343,3	3,45	Baik

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 3 menjelaskan persepsi responden mengenai variabel *role stress* dilihat dari pernyataan “saya memiliki waktu bekerja sesuai jam kerja” memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu 3,59 persen. Sedangkan dari pernyataan “peralatan yang tersedia mendukung dalam pekerjaan”, memiliki nilai rata-rata skor terendah yaitu 3,25 persen. Diperoleh nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,45 dalam kategori baik, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar memberikan respon terhadap *role stress* yang mereka alami terlihat dari belum sepenuhnya peralatan yang tersedia untuk mendukung karyawan

melaksanakan pekerjaannya. PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar harus mengatasi semua permasalahan ini dengan menyediakan segala sesuatu peralatan dalam memberikan pelayanan pada pelanggan sehingga karyawan mampu berkomitmen untuk bekerja secara maksimal.

Tabel 4.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Komitmen Organisasional pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Bertahan dikarenakan keterlibatan dengan perusahaan	3	22	46	29	18	391	3,31	Baik
2	Bertahan dalam perusahaan mengidentifikasi diri dengan perusahaan	0	15	36	29	38	444	3,76	Baik
3	Bertahan dalam perusahaan karena takut kehilangan keuntungan finansial	0	24	28	41	25	421	3,57	Baik
4	Bertahan dalam perusahaan karena takut tidak memperoleh pekerjaan	0	17	32	40	29	435	3,69	Baik
5	Bertahan dalam perusahaan karena kewajiban-kewajiban pekerjaan	0	18	34	31	35	437	3,70	Baik
6	Bertahan dalam perusahaan karena keyakinan saya terhadap perusahaan	0	18	37	19	44	443	3,75	Baik
Jumlah						2571	21,78		
Rata-rata skor						428,5	3,63		Baik

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 4 menjelaskan persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasional dilihat dari pernyataan “bertahan dalam perusahaan mengidentifikasi diri dengan perusahaan” memiliki nilai rata-rata skor tertinggi

yaitu 3,76 persen. Sedangkan dari pernyataan “bertahan dalam perusahaan dikarenakan memiliki keterlibatan dengan perusahaan”, memiliki nilai rata-rata skor terendah yaitu 3,31 persen. Diperoleh nilai total rata-rata jawaban responden sebesar 3,63 dalam kategori baik, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar memberikan respon terhadap komitmen organisasional yang mereka alami terlihat dari karyawan merasa ingin bertahan dikarenakan belum sepenuhnya memiliki keterlibatan pada perusahaan. PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar harus mengatasi semua permasalahan ini dengan menanamkan rasa kebersamaan sehingga karyawan memiliki keinginan ikut mencapai visi misi perusahaan dengan komitmen organisasional yang tinggi.

Pengujian data penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Analisis Jalur Pengaruh *Role stress* terhadap Komitmen Organisasional

Model	Standardized	T	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
(Constant)	0.000	0.000	1.000 0.028
RS	-0.239	-2.220	
R²	: 0,619		
F Statistik	: 93,502		
Sig.F	: 0,000		

Sumber: data primer diolah, (2015)

Oleh karena nilai nilai *standardized coefficients beta* sebesar -0,239 dengan nilai sig t = 0,028 maka H₀ diterima. Hal ini berarti variabel *role stress* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.

Tabel 6.
Hasil Analisis Jalur Pengaruh *Role Stres* terhadap *Work Family Conflict*

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	T	Sig.
(Constant)	0.000	0.000	1.000
RS	0.870	19.000	0.000
R²	: 0,757		
F Statistik	: 361,015		
Sig.F	: 0,000		

Sumber: data primer diolah, (2015)

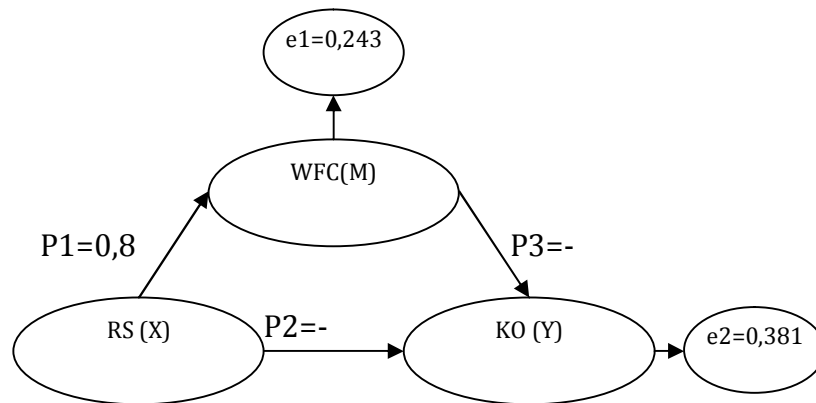
Oleh karena Sig t = 0,000 ≤ 0,05 maka H₀ ditolak. Hal Ini berarti variabel *role stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict* karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.

Tabel 7.
Hasil Analisis Jalur Pengaruh *Role Stress* dan *Work Family Conflict* Terhadap *Komitmen Organisasional*

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	T	Sig.
(Constant)	0.000	0.000	1.000
RS	-0.259	2.220	0.028
WFC	-0.551	4.723	0.000
R²	: 0,619		
F Statistik	: 93,502		
Sig.F	: 0,000		

Sumber: data primer diolah, (2015)

Oleh karena nilai nilai *standardized coefficients beta* sebesar -0,551 dengan nilai sig t = 0,000 maka H₀ diterima. Hal ini berarti variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.



Gambar 3.
Model Diagram Jalur Akhir
 Sumber: data primer diolah, (2015)

Gambar 3 digambarkan koefisien jalur pada model pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasional melalui *work family conflict*. Hasil analisis seperti pada Gambar 3 terlihat bahwa koefisien jalur pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasional setelah variabel *work family conflict* dilibatkan tidak bernilai 0, dengan demikian maka *work family conflict* memediasi secara parsial tidak positif pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasional.

Untuk menguji signifikansi peran mediasi variabel *corporate image* digunakan rumus Sobel. Berdasarkan diagram jalur pengaruh tidak langsung tersebut, maka dapat dihitung Standar *error* koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar *error* tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

S_{ab} = besarnya standar error tidak langsung

S_a = standar error koefisien a

S_b = standar error koefisien b

a = jalur X terhadap M

b = jalur M terhadap Y

$$S_{ab} = \sqrt{(-0,551^2)0,068^2 + (0,870^2)0,065^2 + (0,065)^2 (0,068)^2}$$

$$S_{ab} = -1,094$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

S_{ab} = besarnya standar error tidak langsung

ab = jalur X terhadap M (a) dengan jalur M terhadap Y(b)

$$z = \frac{(0,870)(0,651)}{-1,094}$$

$$z = -0,527$$

Dari hasil perhitungan didapatkan perbandingan nilai z hitung sebesar $-0,257 < z$ tabel sebesar 1,96, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya *role stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional melalui *work family conflict* padakaryawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.

Berdasarkan perhitungan pengaruh *error* (Pe_i), didapatkan hasil pengaruh *error* (Pe_{1i}) sebesar 0,243 dan pengaruh *error* (Pe_2) sebesar 0,381. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2$$

$$\begin{aligned}
 &= 1 - (0,243)^2(0,381)^2 \\
 &= 1 - (0,059)(0,145) \\
 &= 1 - 0,0085 = 0,991
 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0,991 mempunyai arti bahwa sebesar 99,1% variasi komitmen organisasional dipengaruhi oleh variasi *role stress* dan *work family conflict*, sedangkan sisanya sebesar 0,9 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 8.
Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total *Role stress* (X), *Work family conflict* (M), dan Komitmen organisasi(Y)

	Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung M (p1 x p3)	Pengaruh Total
P1	X → M	0,870	-	0,870
P2	X → Y	-0,259	0,243	-0,016
P3	M → Y	-0,551	-	-0,551

Sumber: data primer diolah, (2015)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Febrianty (2012) yang membuktikan bahwa *role stress* memiliki keterkaitan positif dengan *work family conflict*. *Work family conflict* yang tercipta dalam diri karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan *role stress* (Rantika dan Sunjoyo, 2010). Hal yang sama diungkapkan oleh Juariah dan Harsono (2011) *work family conflict* memiliki pengaruh dengan *role stress* secara positif.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamadin *et al.* (2015) *role*

stress mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Addae and Parboteeah (2008) mengatakan hal yang sama bahwa *role stress* memiliki keterkaitan negatif terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional karyawan akan menurun apabila setiap karyawan mengalami *role stress* dalam bekerja (Khatibi *et al.*, 2009).

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui *work family conflict* pada karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* secara signifikan memediasi *role stress* berpengaruh negatif terhadap niat membeliserta hasil ini mendukung hipotesis ke-3. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akintayo (2015) *role stress* mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dengan peran *work family conflict*. Haniv and Naqvi (2014) mengatakan bahwa *work family conflict* memediasi pengaruh negatif *role stress* terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional karyawan akan rendah apabila setiap karyawan memiliki *work family conflict dan role stress* dalam bekerja (Jackson and Rothmann, 2006).

Role stress memiliki hubungan yang positif dengan *work family conflict*, terlihat dengan adanya permasalahan yang menyangkut *role stress* yang dialami karyawan dalam perusahaan secara tidak langsung ataupun langsung akan membebani pikiran karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan *work family conflict*. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Febrianty (2012) membuktikan dalam penelitiannya *role stress* yang tercipta akan memberikan dampak terjadinya

work family conflict. Pernyataan ini didukung oleh Rantika dan Sunjoyo (2010) dengan terjadinya *role stress* pada diri karyawan memberikan dampak akan terjadinya *work family conflict*.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa *role stress* terhadap komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan, hal ini mengandung arti bahwa tingkat *role stress* yang dialami karyawan akan menurunkan sikap komitmen organisasional mereka terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Nurnazirah *et al.* (2015) *role stress* mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Helena dan K. Praveen (2008) mengatakan bahwa *role stress* memiliki keterkaitan negatif terhadap komitmen organisasional. komitmen organisasional karyawan akan tercipta apabila setiap karyawan mampu mengatasi *role stress* dalam bekerja (Khatibi *et al.*, 2009).

Hasil menunjukkan *role stress* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, adanya permasalahan yang menyangkut *role stress* pada diri karyawan dapat mendorong hasil yang negatif pada komitmen mereka terhadap perusahaan dan menimbulkan *work family conflict* yang menjadi beban karyawan. Berdasarkan hasil ini mendukung penelitian Febrianty (2012) mengatakan bahwa *role stress* merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional melalui *work family conflict* yang tercipta (Renny dan Sunjoyo, 2010). Hal ini didukung oleh Lohana dan Harsono (2011) *work*

family conflict dapat mempengaruhi komitmen organisasional secara negatif dengan peran *role stress* yang tercipta.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka adapun hal-hal yang dapat disimpulkan adalah *role stress* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan ada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. *Work family conflict* memediasi pengaruh negatif *role stress* terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka adapun saran yang dapat diberikan adalah pihak manajemen perlu memperhatikan tingkat stress meliputi *role stress* yang dialami oleh karyawan, dengan membentuk suatu manajemen stress oleh pihak manajemen PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar untuk mengendalikan dan menurunkan ketegangan yang muncul bersama situasi yang sulit diatasi. Adapun langkah-langkah dalam manajemen stress ini dengan mengatasi keluhan-keluhan dari karyawan, mengembangkan program-program yang dapat membantu karyawan mengatasi masalah seperti: *konseling* pribadi, pendidikan mengenai bagaimana mengelola dan mengatasi stress dalam bekerja, instropeksi dalam mengorganisir pekerjaan dan mengendalikan waktu dalam bekerja. Langkah-langkah yang dilakukan ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam meminimalkan tingkat stress

kerja karyawan sehingga mampu bekerja menjalankan komitmen perusahaan dengan baik. Perlu dilakukan peningkatan perhatian pada permasalahan yang menyebabkan *work family conflict* karyawan. Mengingat saat ini tingkat persaingan *tour and travel* yang semakin ketat berdampak terhadap target yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan yang semakin berat. Beban kerja yang semakin berat, mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih keras dan membutuhkan jam kerja yang makin panjang. Untuk mengurangi hal tersebut PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar seharusnya lebih memperhatikan waktu yang menjadi hak karyawan untuk keluarganya, misalnya mengingat setiap hari karyawan telah bekerja lembur di kantor, untuk hari libur (Sabtu dan Minggu atau hari-hari libur) seyogyanya perusahaan tidak mengadakan kegiatan kantor pada hari-hari libur tersebut (sosialisasi, *gathering*, koordinasi). Perlu dilakukan rekreasi kantor yang benar-benar disusun secara matang dan mengunjungi obyek menarik yang dapat menghilangkan kejenuhan, menghibur dan menjalin hubungan yang erat antar keluarga karyawan.

REFERENSI

- Akintayo, D. I. 2010. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*. 2(1): h:1-8
- Eka Mulyani Asra. 2014. Hubungan antara work-family conflict dengan prestasi kerja pada perawat wanita. *Studi makalah Ekonomi*.h:15-26
- Febrianty, 2012. Pengaruh role conflict, role ambiguity and work-family conflict terhadap komitmen organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. 2(3): h:315-339

Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall

Handoko T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta : BPFE UGM.

Helena M. Addae and K. Praveen Parboteeah, 2008. *Role stressors and organizational commitment: public sector employment in St Lucia*. *International Journal of Manpower*. 29(6): h: 567-582

Jennifer DeNicolis Bragger, Ofelia Rodriguez-Srednicki, Eugene J. Kutcher and Lisa Indovino, Erin Rosner, 2005. Work-family culture, work-family conflict, organizational commitment, job satisfaction, and organizational citizenship behavior (OCB) among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2): h:303-324

Jyh-Lung Tang, Dr. 2008. A Study of Work Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior: A Case to Employee Who are Taking Further Education in University. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4(1) h: 104-112

Wahmuji. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*. Jakarta, Balai Pustaka

Khatibi, A. H. Asadi and M. Hamidi, 2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2 (4): h: 272-278

Lohana Juariyah dan Harsono. 2011. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal Pasangan Suami Istri yang Bekerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 16(1): h: 53-62

Luo Lu, Shu-Fang Kao, Cary L. Cooper and Tammy D. Allen. 2009. Work Resources, Work-to-Family Conflict, and Its Consequences: A Taiwanese-British Cross-Cultural Comparison. *International Journal of Stress Management*. 16(1): h: 25-44

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1993, "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1) pp. 61-89

- Nurnazirah Jamadin, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin, 2015. Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2): h:309-312
- Rana Rashid Rehman and Ajmal Waheed, 2012. Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(1): h: 23-26
- Renny Rantika dan Sunjoyo, 2010. Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia*. 3(7): h:1-17
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV.Alfabeta
- Winda Ayu Arifiaty, D. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Scientific Work Documents*. 2(1): h:1-2