

PENGARUH *ROLE STRESS*, *ROLE AMBIGUITY* DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN

**I Nyoman Geria Utama¹
Anak Agung Ayu Sriathi²**

(1),(2)Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: inyomangeriautama@yahoo.com

ABSTRAK

Bali merupakan tempat daerah wisata, dimana banyak industry yang berkembang tak terkecuali industry *restaurant*, sehingga banyak tenaga kerja yang terserap, untuk itu menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan *sustainable*, restaurant atau industri lainnya harus memiliki sumber daya yang mampu bersaing. Penelitian ini dilakukan di *The Sardine Restaurant* di Seminyak Kerobokan Bali. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sensus*, dan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 56 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *role stress* memiliki pengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasional, *role ambiguity* memiliki pengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasional dan *work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasional.

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

ABSTRACT

Bali is a tourist area, where many industries are growing restaurant industry is no exception, so many workers absorbed, for it manjaga the company's survival and sustainable, restaurant or other industries must have the resources to compete. This research was conducted at The Sardine Restaurant in Seminyak Kerobokan Bali. Method of determination of the samples used in research in this tian is a census method, and the number of Samel gained as much as 56 respondents. The analysis technique used in this research is multiple linear analysis techniques. This study shows results that role stress have a significant negative effect on organizational commitment, role ambiguity have a significant negative effect on organizational commitment and work family conflict has significant negative influence on organizational commitment.

Keywords: *role stress*, *role ambiguity*, *work family conflict* and *organizational commitment*

PENDAHULUAN

Berkembangnya industry pariwisata di Bali memiliki dampak yang positif pada industry kuliner, karena wisatawan baik dari luar negeri dan dalam negeri memilih bali sebagai destinasi wisata (Mantra, 2008). Karyawan memiliki peran yang penting

dalam kontribusinya pada suatu perusahaan, sehingga karyawan haruslah memiliki ketrampilan mulai dari perencanaan hingga evaluasi yang satu dengan lainnya saling berkaitan (Jyh-Lung, 2008).

Sumber daya manusia merupakan sumber yang paling penting dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak sumber daya lainnya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Rana and Ajmal, 2012). Eka (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan agar lebih maksimal dalam suatu perusahaan harus memiliki komitmen organisasional. Steers (1988) mengatakan komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi.

Douglas (2006) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja lebih giat dan keras dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Jennifer *et al*, (2005) menyatakan bahwa manusia memiliki kedudukan yang penting karena manusia merupakan control dari semua sumber daya yang lainnya dari proses input sampai output. Ervina (2013) berpendapat bahwa cara mendapatkan input menggunakan teknologi diproses dan selanjutnya menjadi output.

Robins (2007: 129) berpendapat bahwa komitmen adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan pegawai terhadap organisasi. Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis yang adalah karakteristik antara individu pada organisasinya untuk mengambil keputusan melanjutkan keanggotannya.

Katz dan Khan (dalam Senem dan Ozgur, 2013) juga menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para karyawan yang berkomitmen tinggi akan lebih kreatif dan inovatif. Porter, Crampon dan Smith (dalam Senem dan Ozgur, 2013) mengungkapkan bahwa agar perusahaan mampu bertahan di dunia bisnis yang sangat ketat maka perusahaan haruslah memiliki karyawan yang memiliki komitmen tinggi.

Complain dari pelayanan yang diberikan oleh *The Sardine* restaurant merupakan salah satu indikasi dari komitmen organisasional karyawan yang rendah. Tabel 1 menjelaskan mengenai *Complain* pelanggan yang mendapatkan pelayanan dari *The Sardine* restaurant.

Tabel 1.
***Complain* Pelayanan pada *The Sardine* Restaurant Bali tahun 2015**

Keluhan	Jumlah <i>Complain</i> <i>The Sardine</i> Restaurant	
	Kasus	Persentase (%)
Kebersihan meja makan	12	21,1
Kemampuan pelayanan	21	36,8
Jam pelayanan	15	26,3
Fasilitas umum	9	15,8
Total	57	100

Sumber: *The Sardine* Restaurant (Data diolah, 2015)

Tabel 1 menjelaskan bahwa *complain* menyangkut pelayanan yang terjadi pada *The Sardine* restaurant. Terdapat 21 kasus *complain*, pada kasus tersebut terlihat dari kemampuan pelayanan, hal tersebut juga dapat dijadikan sebuah indikasi bahwa karyawan kurang memiliki komitmen organisasional sehingga kemampuannya tidak maksimal saat memberikan pelayanan.

Ervina (2013) menyatakan bahwa dalam pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Khatibi *et al.* (2009) menyatakan bahwa suatu konflik pada suatu organisasi jika didalam organisasi tersebut memiliki komitmen organisasional yang rendah.

Helena and K. Praveen (2008) menyatakan bahwa agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal maka komitmen organisasional merupakan faktor yang penting. Agar dapat karyawan dalam perusahaan bekerja secara professional maka komitmen harus dijaga, karena sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang penting. Chaoping Li *et al.* (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan akan memiliki dampak yang baik untuk perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, sehingga dalam menghadapi persaingan yang ketat di dalam dunia bisnis, perusahaan membutuhkan dukungan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi (Leon and Sebastiaan, 2006).

Muhammad *et al.*, (2014) mengungkapkan bahwa stress kerja pada karyawan timbul karena adanya tekanan waktu, beban kerja, dan *deadline*. D. Winda (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional akan rendah apabila karyawan memiliki stress kerja dan memiliki beban kerja yang berlebihan.

Tekanan peran (*role stress*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. *Role stress* muncul saat karyawan mendapatkan berbagai tuntutan atas pekerjaannya (Helena and K. Praveen, 2008). Siti *et al*, (2014) menyatakan bahwa kode etik yang ditetapkan mengatur perilaku para pegawai dan dimonitor organisasi, namun aturan – aturan yang dimiliki oleh organisasi mampu mengendalikan keadaan tersebut.

Davis dan Newstrom (2011:90) menyatakan bahwa ketika peran tidak secara cukup didefinisikan atau bahkan tidak terdapat informasi mengenainya, maka ketidakjelasan peran terjadi karena orang tidak yakin bagaimana seharusnya mereka berperilaku pada situasi tersebut. Ketidakjelasan merupakan faktor yang dapat menimbulkan stres kerja karena hal tersebut dapat menghalangi seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan rendahnya pemahamannya terhadap komitmen organisasi dalam perusahaan.

Adapun ancaman terhadap komitmen organisasional yang dialami oleh karyawan salah satunya munculnya tekanan peran dalam bentuk *role ambiguity* (Febrianty, 2012). Pertama, pelaksanaan tugas pimpinan akan dapat mengurangi *role ambiguity* dengan beberapa alasan. Mereka seringkali masuk pada situasi dimana ada kemungkinan untuk melengkapi informasi, meski sulit untuk menerima instruksi dengan jelas, atau melakukan pelatihan untuk situasi yang khusus. Kurangnya informasi akan menimbulkan ketidakpastian terkait dengan harapan yang dihubungkan dengan peran. Sehingga ambiguitas dapat didefinisikan sebagai

terjadinya kekurangjelasan peran yang diharapkan, dibutuhkan, metode dan informasi pada situasi yang dialami (Febrianty, 2012).

Hubungan antara komitmen organisasi dengan ketidakjelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Melalui observasi permasalahan mengenai *role ambiguity* yang terjadi pada karyawan *The Sardine Restaurant* masih kurang jelasnya peran yang diamanatkan kepada karyawan dalam mengambil pekerjaan, sehingga terkesan karyawan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang di ambil. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialaminya (Ferdiansyah dan Ira, 2011).

Terlepas dari munculnya *role ambiguity* terhadap komitmen, *work family conflict* adalah salah satu hal yang memiliki pengaruh pada komitmen organisasional. Pekerjaan dan keluarga merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi seseorang (Febrianty, 2012), baik laki-laki maupun perempuan. Melalui observasi awal berdasarkan wawancara pada karyawan masalah mengenai *work family conflict* yang terjadi pada karyawan *The Sardine Restaurant* timbulnya rasa jenuh karyawan karena banyaknya pekerjaan yang menyebabkan jam kerja bertambah yang secara langsung dapat mengurangi waktu mereka dengan keluarga, dengan ini keluarga sering menuntut atau mengeluhkan mengenai pekerjaan apa yang sedang dilakukan oleh mereka. Keadaan ini sering menjadi beban bagi karyawan *The Sardine Restaurant* yang membuat mereka mengeluh dan mengurangi rasa komitmen terhadap

perusahaan. Ervina (2013) menyatakan bahwa tuntutan dari pekerjaan dan keluarga menyebabkan seseorang atau karyawan memiliki peran ganda. Untuk meminimalkan konflik maka pekerja atau seseorang harus menyeimbangkan kedua peran tersebut.

Renny dan Sunjoyo (2010) menyatakan bahwa karyawan akan berkerja semaksimal mungkin dan berkorban untuk organisasinya dalam pencapaian tujuan organisasinya. Senem and Ozgur (2013) melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh pada komitmen organisasional. Luo Lu *et al.*, (2009) berpendapat bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh pada komitmen organisasional.

Eka (2014) menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya mementingkan karyawan yang mampu, disiplin, dan cakap dalam berbagai hal. Namun yang terpenting adalah karyawan memiliki niat untuk bekerja lebih giat dan berusaha dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Komitmen organisasional pada karyawan diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi (Chaoping Li *et al.*, 2013).

Rumusan masalah dalam penelitian ini ada tiga yaitu apakah *role stress* berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan, apakah *role ambiguity* berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan, dan apakah *work family conflict* berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan.

Tujuan penelitian ini ada tiga yaitu untuk menganalisis pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasional karyawan, untuk menganalisis pengaruh *role ambiguity* terhadap komitmen organisasional karyawan, untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* pada komitmen organisasional karyawan.

Terdapat kegunaan teoritis dan kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu kegunaan teoritisnya adalah diharapkan dapat menjelaskan bukti empirik dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek komitmen organisasional karyawan serta yang terkait dengan *role stress* dan *work family conflict*, dan kegunaan praktisnya adalah dapat digunakan pihak *The Sardine* restaurant di Seminyak Kerobokan Bali sebagai pertimbangan pengambilan keputusan.

Nurnazirah *et al.* (2015) menyatakan bahwa *role stress* memiliki pengaruh pada komitmen organisasional. *Role stress* memiliki pengaruh negatif pada komitmen organisasional hal tersebut dinyatakan oleh Helena and K. Praveen (2008). Karyawan yang mampu mengatasi *role stress* maka komitmen organisasional dapat tercipta (Khatibi *et al.*, 2009).

H₁: *Role stress* memiliki pengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasional karyawan.

Komitmen organisasi dengan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dibuktikan dengan kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Febrianty (2012) membuktikan dalam penelitiannya *role ambiguity* mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Ferdiansyah dan Ira (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *role ambiguity* memiliki peran dalam menentukan tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Helena and K. Praveen (2008) menyatakan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh negatif pada komitmen organisasional.

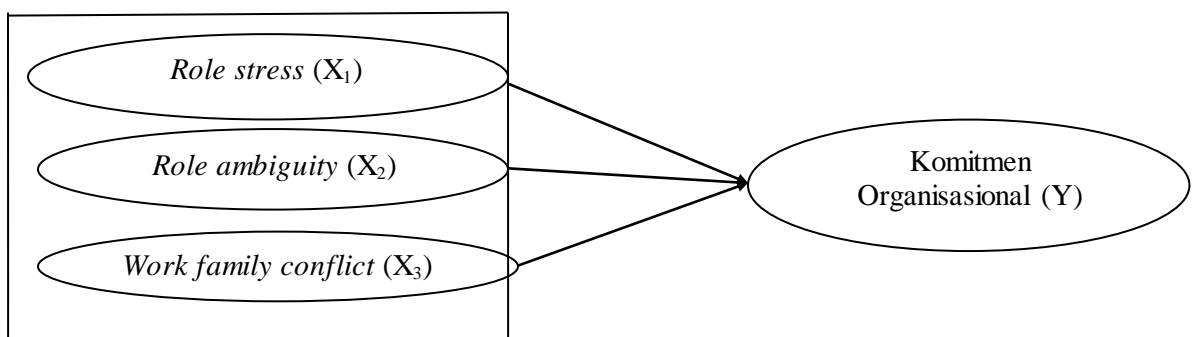
H₂: *Role ambiguity* memiliki berpengaruh negatif dan signifikan pada komitmen organisasional karyawan.

Febrianty (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasioanl dipengaruhi oleh *work family conflict*. *Work family conflict* berpengaruh dengan komitmen organisasional hal tersebut dinyatakan oleh Renny dan Sunjoyo (2010). Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lohana dan Harsono (2011) dimana *work family conflict* memiliki pengaruh komitmen organisasional.

H₃: *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasional karyawan.

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, 2008 :5). Desain penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Desain Penelitian
Sumber: Data diolah (2016)

Lokasi penelitian ini di *The Sardine Restaurant* di Seminyak Kerobokan Bali merupakan satu usaha wisata kuliner yang beroperasi di Jl Petitenget No. 21, Kerobokan, Kuta, Bali yang menawarkan jenis makanan dengan memiliki pemandangan, yang merupakan perubahan drastis dari keramaian dan hiruk pikuk jalan raya Seminyak.

Obyek penelitian adalah hal-hal yang diperhatikan dalam suatu penelitian (kamus bahasa Indonesia, 2008). Pada penelitian ini obyek penelitiannya adalah bidang perilaku organisasi yaitu *role stress*, *role ambiguity* dan *work of conflict* terhadap komitmen organisasional.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebasnya yaitu variabel *role stress*, variabel *role ambiguity*, dan variabel *work family conflict*. Selain itu terdapat variabel terikatnya adalah komitmen organisasional.

Role stress adalah tekanan yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya. Stress kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi yang perasaan tidak tenang, tidak stabil, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, sulit tidur, tidak bisa rileks, tegang, mengalami gangguan pencernaan, gugup, tekanan darah meningkat, dan cemas. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert lima point.

Role ambiguity menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan seseorang tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas. *Role ambiguity* mengurangi tingkat kepastian apakah informasi yang diperoleh dalam pekerjaan telah objektif dan relevan. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert lima point.

Work family conflict adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada pekerja wanita maupun pria. Tuntutan peran yang dialami oleh seseorang dari pekerjaannya dan keluarganya, sehingga mengakibatkan seseorang mengalami konflik didalam dirinya. Keadaan seperti ini terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi kewajibanya dalam pekerjaan ataupun keluarga. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert lima point.

Komitmen organisasi merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert lima point.

Penelitian ini menggunakan data sebagai berikut yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan *The Sardine Restaurant* di Seminyak Kerobokan Bali, jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner menyangkut *role stress*, *role ambiguity* dan *work of conflict* dan komitmen organisasional. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan *The Sardine Restaurant* di Seminyak Kerobokan Bali.

Pada penelitian menggunakan dua sumber data yaitu skunder dan primer. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari *The Sardine Restaurant* di Seminyak Kerobokan Bali, yaitu dengan cara wawancara,

observasi dan memberikan kuesioner pada karyawan-karyawan *The Sardine* Restaurant di Seminyak Kerobokan Bali, dan dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah sejarah berdirinya *The Sardine* Restaurant di Seminyak Kerobokan Bali dan struktur organisasi karyawan *The Sardine* Restaurant di Seminyak Kerobokan Bali.

Karyawan *The Sardine* Restaurant Seminyak sebanyak 56 orang tidak termasuk *general manager* merupakan populasi dalam penelitian ini. 56 orang karyawan merupakan jumlah sampel. Riduwan dan Sunarto (2007:17) menyatakan bahwa klasifikasi sampel menggunakan metode sensus. Sampel pada penelitian ini berada pada satu manajemen dan mudah untuk dijumpai sehingga dapat menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, pustaka, dan kuesioner.

Uji instrument dilakukan dalam penelitian ini dengan cara uji validitas dan uji reliabilitas. Syarat minimum dalam memenuhi syarat yaitu nilai $r = 0,3$. Korelasi antara butir skor dengan skor total lebih kecil dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak *valid*. Sedangkan Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara regresi linier berganda, untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis, peneliti menggunakan program komputer *SPSS versi 15.0 for Windows*. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda menurut (Nata Wirawan, 2002:293) sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu_i \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasional

X₁ = *Role Stress*

X₂ = *Role Ambiguity*

X₃ = *Work family conflict*

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi dari X₁-X₃

μ_i = Variabel pengganggu (residual error) yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan dalam model.

Karena dalam penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan model regresi berganda, maka sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi. Untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, maka diperlukan uji normalitas. Nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model yang memiliki nilai tersebut dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas. Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain maka diperlukan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2007:105).

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel *role stress* (X₁), *role ambiguity* (X₂), *work of conflict* (X₃) secara serempak terhadap variabel terikat komitmen organisasional (Y) maka dalam penelitian ini dilakukan uji signifikansi koefisien regresi simultan. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Uji regresi parsial (t-test) menguji H₀ diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut. H₀ : $\beta_i = 0$, artinya variabel *role stress*, *role ambiguity* dan

work of conflict secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. $H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel *role stress*, *role ambiguity* dan *work of conflict* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional. Apabila Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Distribusi Responden Menurut Umur Pada *The Sardine Restaurant* Seminyak Bali

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	17-25	31	55,3
2	26-35	18	32,1
3	36-45	4	7,1
4	46-55	3	5,4
Jumlah		56	100

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki umur 17 – 25 tahun dengan persentase yaitu 55,3 persen. 5,4 persen merupakan persentase terkecil dengan jumlah responden sebanyak 3 orang yang berumur 46-55 tahun.

Tabel 3.
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pada *The Sardine Restaurant* Seminyak Bali

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	57,1
2	Perempuan	24	42,9
Jumlah		56	100

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel jumlah responden sebanyak 32 orang, perempuan sebesar 42,9 persen dan persentase laki-laki sebesar 57,1 persen. Karyawan laki-laki mendominasi karyawan di *The Sardine Restaurant Seminyak Bali*.

Tabel 4 menunjukkan bahwa persentase terkecil berpendidikan SLTP yaitu sebesar 7,1 persen dan responden terbesar memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 (D.3) sebesar 69,6 persen. Ini menyatakan bahwa *The Sardine Restaurant Seminyak Bali* memerlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan pengetahuan dibidang makanan yang menyangkut masakan Eropa, domestic, dan Asia.

Jika $r = 0,3$ maka dianggap memenuhi syarat minimum. Jadi kalau korelasi antara butir skor dengan skor total lebih kecil dari 0,3 maka butir pada instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 5 menjelaskan bahwa masih-masing indikator variabel memiliki nilai *person correlation* lebih besar dari 0,30, maka ini berarti indikator/pertanyaan yang digunakan layak digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 4.
Distribusi Responden Menurut Pendidikan Pada *The Sardine Restaurant Seminyak Bali*

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTP	4	7,1
2	SLTA	7	12,5
3	Diploma 3 (D.3)	39	69,6
4	Sarjana (S.1)	6	10,7
Jumlah		56	100

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 5.
Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	<i>Role stress</i> (X ₁)	X1.1	0,760	<i>Valid</i>
		X1.2	0,819	<i>Valid</i>
		X1.3	0,776	<i>Valid</i>
		X1.4	0,721	<i>Valid</i>
		X1.5	0,702	<i>Valid</i>
2	<i>Role ambiguity</i> (X ₂)	X2.1	0,695	<i>Valid</i>
		X2.2	0,742	<i>Valid</i>
		X2.3	0,823	<i>Valid</i>
		X2.4	0,778	<i>Valid</i>
3	<i>Work family conflict</i> (X ₃)	X3.1	0,755	<i>Valid</i>
		X3.2	0,859	<i>Valid</i>
		X3.3	0,722	<i>Valid</i>
4	Komitmen organisasional (Y)	Y1	0,820	<i>Valid</i>
		Y2	0,848	<i>Valid</i>
		Y3	0,865	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah, 2016

Untuk menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya dan diharapkan maka dilakukan uji reliabelitas. Nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka nilai instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Role stress</i>	0,804	<i>Reliabel</i>
2	<i>Role ambiguity</i>	0,756	<i>Reliabel</i>
3	<i>Work family conflict</i>	0,675	<i>Reliabel</i>
4	Komitmen organisasional	0,799	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari 0,6. Alat ukur tersebut akan memberikan

hasil yang konsisten, Jika alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama.

Informasi mengenai distribusi *role stress*, *role ambiguity*, dan *work family conflict*, dan komitmen organisasional yang merupakan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 7.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel *Role Stress* pada *The Sardine Restaurant Seminyak Bali*

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	lingkungan tempat saya bekerja tidak mendukung terselenggaranya proses bekerja dengan baik	1	10	15	17	13	199	3,55	Baik
2	Saya mengalami ketidaksesuaian dari suatu peran dalam bekerja	0	3	12	22	19	225	4,02	Baik
3	Saya mendapatkan penyampaian evaluasi kerja secara jelas.	0	7	19	19	11	202	3,61	Baik
4	Saya mendapatkan permintaan kerja melebihi kemampuan untuk menyelesaikannya	1	9	19	22	5	189	3,38	Baik
5	Pengalaman saya tidak sesuai dengan <i>job requirements</i>	0	7	18	16	15	207	3,70	Baik
Jumlah						1022	18,26	Baik	
Rata-rata skor						204,4	3,65		

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 7 menunjukkan mengenai persepsi responden tentang variabel *role stress* berdasarkan dari pernyataan “mengalami ketidaksesuaian dari suatu peran dalam

bekerja” 4,02 persen merupakan rata-rata skor tertingginya. Sedangkan dari pernyataan “mendapatkan permintaan kerja melebihi kemampuan untuk menyelesaikannya”, 3,38 persen merupakan rata-rata skor terendahnya. Jawaban responden rata-rata sebesar 3,65 tergolong baik, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan pada *The Sardine Restaurant Seminyak Bali* memberikan respon pada *role stress* yang mereka alami terlihat dari peran yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan, sehingga merasa mengalami beban kerja yang berlebihan.

Tabel 8.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel *Role Ambiguity* pada *The Sardine Restaurant Seminyak Bali*

	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Tujuan peran yang diamanatkan sudah jelas	0	4	17	19	16	215	3,84	Baik
2	Tanggung jawab atas pelaporan sudah jelas	0	4	17	20	15	214	3,82	Baik
3	Mengerti sepenuhnya tentang apa yang menjadi harapan.	1	4	24	12	15	204	3,64	Baik
4	Memahami peranan pekerjaan yang diberikan.	0	6	11	19	20	221	3,95	Baik
	Jumlah						854	15,25	Baik
	Rata-rata skor						213,5	3,81	

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa persepsi responden tentang variabel *role ambiguity* berdasarkan dari pernyataan “memahami peranan pekerjaan yang diberikan” memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu 3,95 persen. Namun skor dari pernyataan “mengerti sepenuhnya tentang apa yang menjadi harapan”, yaitu 3,64 persen yaitu

rata-rata terendah. Responden memberikan jawaban dengan rata-rata sebesar 3,81 tergolong baik.

Karyawan pada *The Sardine Restaurant Seminyak Bali* memberikan respon terhadap *role ambiguity* yang mereka alami terlihat dari belum sepenuhnya mereka paham mengenai peran yang dilaksanakan dalam keseharian sehingga karyawan belum mengerti apa yang menjadi harapan mereka kedepan untuk perusahaan.

Tabel 9 menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai variabel *work family conflict* berdasarkan skor dari pernyataan “keluarga mengganggu produktivitas dalam waktu kerja” yaitu 3,88 persen. Namun skor dari pernyataan “ketersediaan waktu bersama keluarga”, yaitu 3,64 persen.

Jawaban responden rata-rata sebesar 3,77 tergolong baik, maka ini berarti secara keseluruhan karyawan pada *The Sardine Restaurant Seminyak Bali* berpendapat bahwa *work family conflict* yang mereka alami terlihat dari karyawan selalu merasa produktivitas mereka belum maksimal karena sering mengalami gangguan-gangguan kecil dari keluarga.

Adapun penilaian karyawan *The Sardine Restaurant Seminyak Bali*, mengenai komitmen organisasional (Y) dapat dilihat pada Tabel 10. Tabel 10 menjelaskan persepsi responden tentang variabel komitmen organisasional dilihat dari pernyataan “bertahan dalam perusahaan karena takut kehilangan keuntungan-keuntungan finansial” memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu 3,93 persen. Namun dari pernyataan “bertahan dalam perusahaan dikarenakan memiliki keterlibatan dengan perusahaan”, memiliki nilai rata-rata skor terendah yaitu 3,75 persen.

Tabel 9.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel *Work Family Conflict* pada *The Sardine Restaurant Seminyak Bali*

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Ketersediaan waktu bersama keluarga.	0	7	18	19	12	204	3,64	Baik
2	Keluarga mengganggu produktivitas dalam waktu kerja.	0	4	20	11	21	217	3,88	Baik
3	Adanya tuntutan keluhan keluarga pada karyawan.	0	6	15	19	16	213	3,80	Baik
Jumlah Rata-rata skor						634	11,32	3,77	Baik

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 10.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Komitmen Organisasional pada *The Sardine Restaurant Seminyak Bali*

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya bertahan dalam perusahaan dikarenakan memiliki keterlibatan dengan perusahaan	0	4	22	14	16	210	3,75	Baik
2	Saya bertahan dalam perusahaan karena takut kehilangan keuntungan-keuntungan finansial	0	6	11	20	19	220	3,93	Baik
3	Saya bertahan dalam perusahaan yang disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan terhadap perusahaan	0	5	21	9	21	214	3,82	Baik
Jumlah Rata-rata skor						644	11,5	3,83	Baik

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 11
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. error		
(constant)	.000	.070		
<i>Role stress</i>	-.286	.126	-2,275	.027
<i>Role ambiguity</i>	-.318	.142	-2,233	.030
<i>Work family conflict</i>	-.318	.137	-2,325	.024
Dependen variabel	: Komitmen organisasional			
F Statistik	: 49.224			
Sig F	: 0.000			
R ²	: 0.740			
Adjusted R ²	: 0.725			

Sumber: Data Diolah, 2016

Jawaban responden memiliki nilai rata-rata sebesar 3,83 tergolong baik, berdasarkan hal tersebut seluruh karyawan pada *The Sardine Restaurant* Seminyak Bali memberikan respon pada komitmen organisasional yang mereka alami terlihat dari karyawan tetap bertahan karena keadaan financial bukan dari loyalitas.

Berdasarkan Tabel 11 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,000 - 0,286 X_1 - 0,318 X_2 - 0,318X_3.....(2)$$

- Dimana :
- Y = Komitmen organisasional
 - X₁ = *role stress*
 - X₂ = *role ambiguity*
 - X₃ = *work family conflict*
 - R² = Koefisien determinasi

Berdasarkan persamaan hasil regresi linear berganda melalui uji *SPSS*, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 0,000 menunjukkan bahwa bila *role stress* (X₁), *role ambiguity* (X₂), *work family conflict* (X₃) sama dengan nol, maka nilai komitmen organisasional (Y) konstant sebesar 0,000 satuan.

Nilai koefisien $\beta_1 = -0,286$ berarti menunjukkan bila *role stress* (X_1) berkurang 1 satuan, maka nilai dari komitmen organisasional (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,286 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Artinya *role stress* (X_1) memiliki pengaruh negatif pada komitmen organisasional (Y).

Nilai koefisien $\beta_2 = -0,318$ berarti menunjukkan bila *role ambiguity* (X_2) berkurang 1 satuan, maka nilai dari komitmen organisasional (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,318 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Artinya *role ambiguity* (X_2) memiliki pengaruh negatif pada komitmen organisasional (Y).

Nilai koefisien $\beta_3 = -0,318$ berarti menunjukkan bila *work family conflict* (X_3) berkurang 1 satuan, maka nilai dari komitmen organisasional (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,318 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Artinya *work family conflict* (X_3) memiliki pengaruh negatif pada komitmen organisasional (Y).

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang dirangkum pada lampiran 6 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 49,224$ dan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan $\alpha = 0,05$; $df = (k-1):(n-k) = (3:52)$ adalah sebesar 2,76 (lampiran 8). Oleh karena F_{hitung} (49,224) lebih besar dari F_{tabel} (2,76) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan *role stress*, *role ambiguity* dan *work family conflict* memiliki pengaruh signifikan pada komitmen organisasional secara simultan.

Nilai koefisien determinasi R^2 yaitu 0,740 hal ini menandakan bahwa sebesar 74,0 persen variasi komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh *role stress* (X_1), *role ambiguity* (X_2), *work family conflict* (X_3) sedangkan sisanya 26,0 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada model yang diteliti.

Tabel 12 menjelaskan mengenai hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,927. Maka dari itu kesimpulannya adalah model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 12.
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std, Deviation	.51031868
Most Extreme Differences	Absolute	0,073
	Positive	0,036
	Negative	-0,073
Kolmogorov-Smirnov Z		0,546
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,927

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diperoleh hasil sebagai berikut pada Tabel 13 dapat diketahui nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat hasilnya, yang ditunjukkan pada Tabel 14. Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji glejser dapat dilihat bahwa variabel *role stress*, *role ambiguity*, dan

work family conflict memiliki nilai sig > 0,05 ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 13.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	<i>Role stress</i>	0,318	3,148
2	<i>Role ambiguity</i>	0,247	4,042
3	<i>Work family conflict</i>	0,268	3,736

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 14.
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.408	.038		10.627	.000
2	<i>Role stress</i>	.112	.069	.373	1.637	.108
3	<i>Role ambiguity</i>	-.043	.078	-.141	-.548	.586
4	<i>Work family conflict</i>	.043	.075	.141	.569	.573

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 15 menjelaskan mengenai hasil analisis uji t. Hipotesis masing – masing variabel akan diterima apabila t hitung lebih kecil dari pada t tabel.

Tabel 15.
Hasil Analisis Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil Uji t	Hasil Hipotesis
X ₁	-2,275	1,671	(-2,275) < (1,671)	H ₁ diterima
X ₂	-2,233	1,671	(-2,233) < (1,671)	H ₁ diterima
X ₃	-2,325	1,671	(-2,325) < (1,671)	H ₁ diterima

Sumber: Data Diolah, 2016

Hipotesis ini menyatakan bahwa *role stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tabel 15 menunjukkan *role stress* (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = -2,275$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,671$ maka H_1 diterima.

Hipotesis ini menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Tabel 15 menunjukkan *role ambiguity* (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = -2,233$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,671$ maka H_1 diterima.

Hipotesis ini menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Tabel 15 menunjukkan *work family conflict* (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} = -2,325$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,671$ maka H_1 diterima.

Role stress memiliki pengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasional. *Role stress* yang dialami karyawan akan menurunkan sikap komitmen organisasional mereka pada perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurnazirah *et al.* (2015) *role stress* mempunyai pengaruh negatif pada komitmen organisasional. *Role stress* memiliki pengaruh negatif pada komitmen organisasional (Helena and K. Praveen, 2008). Khatibi *et al.*, (2009) berpendapat bahwa komitmen organisasional karyawan dapat terwujud, jika setiap karyawan dapat mengurangi *role stress*.

Role ambiguity memberikan kontribusi negatif tidak signifikan pada komitmen organisasional, terlihat dengan adanya permasalahan yang menyangkut *role ambiguity* yang dialami karyawan dalam perusahaan akan menurunkan komitmen organisasional mereka pada perusahaan. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Febrianty (2012) membuktikan dalam penelitiannya *role ambiguity*

mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Ferdiansyah dan Ira (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tingginya *role ambiguity* yang dialami karyawan sangat menentukan tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Helena and K. Praveen (2008) berpendapat bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh negatif pada komitmen organisasional.

Hasil menunjukkan *work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan pada komitmen organisasional, masalah yang timbul yang berhubungan dengan *work family conflict* pada karyawan akan menimbulkan hal yang negatif atau menurunkan komitmen organisasional pada karyawan. Febrianty (2012) berpendapat bahwa *work family conflict* merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh negatif pada komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Dapat ditarik simpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis dan bab-bab sebelumnya. Komitmen organisasional karyawan *The Sardine Restaurant Seminyak Bali* dapat mengalami penurunan karena adanya *role stress*, dengan nilai $t_{hitung} (-2,275) < t_{tabel} (1,671)$.

Role ambiguity berpengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasional karyawan *The Sardine Restaurant Seminyak Bali*, dengan nilai $t_{hitung} (-2,233) < t_{tabel} (1,671)$. Komitmen organisasional karyawan *The Sardine Restaurant Seminyak Bali* akan menurun jika terjadi *work family conflict* pada karyawan, dengan nilai $t_{hitung} (-2,325) < t_{tabel} (1,671)$.

Peneliti dapat menyarankan beberapa saran sebagai berikut. *Role stress* dan *role ambiguity* yang terjadi pada karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan dan mencari solusi terbaik.

REFERENSI

- Allen, N.J.dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Chaoping Li, Jiafang Lu and Yingying Zhang. 2013. Cross-domain effect of work-family conflict on organization commitment and performance. *Journal Social Behavior and Personality*, 41(10): h: 1641-1654.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Eka Mulyani Asra. 2014. Hubungan antara work-family conflict dengan prestasi kerja pada perawat wanita. *Studi makalah Ekonomi*.h:15-26.
- Ervina Anastasia L.Lamba, 2013. Pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di PT. Eramart Group. *Studi makalah Ekonomi*. h:1-8.
- 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.
- Ferdiansyah dan Ira Rachmawati Purnima, 2011. Pengaruh role ambiguity, role conflict, dan role overload terhadap burnout pada auditor di KAP Kota Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. 3(2): h: 1-17.
- Ghozali, Imam, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua.Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.

Kamus Bahasa Indonesia. 2008. 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.

Leon Jackson and Sebastiaan Rothmann, 2006. Occupational stress, organisational commitment, and ill-health of educators in the North West Province. *South African Journal of Education*. 26(1): h:75-95.

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.

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.

Madziatul Churiyah, 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 16(2): h: 145-154.

McClelland, D. C., J.W. Atkinson, R.A. Clark & E.L. Lowell. 1953. *The Achievement Motive*, Princeton, NJ: Van Nostrand.

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

Muhammad Raza-ullah Khan, Nabila Nazir, Sarwat Kazmi, Ayesha Khalid, Talat Mahmood Kiyani and Asif Shahzad, 2014. Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Mediating Effect of Stress. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5): h: 92-100.

- Nata Wirawan. 2002. *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar : Keraras Emas.
- 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.
- Richardus Chandra Wirakristama, 2011. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Studi makalah Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Robins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2007. *Manajemen Edisi Kedelapan jilid 2*. PT Indeks.
- Senem Nart, Ozgur Batur, 2013. The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2): h: 72-81
- Siti Nurmayanti, Armanu Thoyib, Noermijati dan Dodi Irawanto, 2014. Work Family Conflict: A Review of Female Teachers in Indonesia. *International Journal of Psychological Studies*, 6(4): h: 134-142.
- Steers, R.M. 1988. *Introduction to Organizational Behavior (3rd ed)*. Scott, Foresman Company.
- Steers, R.M and Porter, R. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Winda Ayu Arifiaty, D. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. SAI APPAREL Industries Semarang). *Jurnal Scientific Work Documents*. 2(1): h:1-2.