

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI KONTRAK DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI BALI

I Gusti Agung Gede Krisna Divara¹
Agoes Ganesha Rahyuda²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: divarakrisna@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasional merupakan suatu konsep penting. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung ingin keluar dari perusahaan, keadaan demikian dapat terjadi karena individu yang memiliki kecenderungan mengundurkan diri biasanya sudah tidak menyukai tempat ia bekerja saat itu, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi, serta memiliki semangat kerja yang rendah. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Jumlah responden yang diambil sebanyak 53 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. *Work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja.

Kata kunci: *work family conflict*, stres kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

Organizational commitment is an important concept in the literature. Workers who have high organizational commitment will be more motivated to be involved in organization and achieving the goal of the organization. Worker who have low commitment tend to resign from their work place/company, this condition might happen because those who tend to resign from the job are usually not quite convenient with the workplace, do not have any intentions to achieve the goal of the organization, and have a really low work ethic. This research was done in Dinas Kebudayaan Provinsi Bali (Cultural Department of Bali Province). The respondents are consists of 53 employees. The data collection done by spreading the questionnaire using Likert scale. The analysis technique used path analysis. Based on the result of the analysis, it was found that work family conflict is significantly and positively influencing towards work stress. Work family conflict have significantly and negatively influencing towards organizational commitment. Work stress have significantly and negatively influencing towards organizational commitment. Work family conflict has an indirect influence towards organizational commitment, through work stress variable.

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

PENDAHULUAN

Komitmen organisasional adalah hubungan emosional individu terhadap organisasi serta individu memiliki keyakinan pada norma-norma dan tujuan dari organisasi. Menurut Kaur (2010), menyebutkan bahwa sudut pandang dalam melihat suatu kondisi komitmen organisasional, yaitu: 1) *affective commitment*, contohnya karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional pada karyawan lainnya (*emotional attachment*); 2) *continuance commitment*, contohnya karyawan tetap bertahan pada organisasinya karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain yang lebih menguntungkan; 3) *normative commitment*, contohnya karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan dan karyawan patuh terhadap norma, etika dan peraturan yang ada di organisasi.

Komitmen organisasional merupakan suatu konsep penting. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Mowday, *et al.*, 2005). Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan berdampak pada meningkatnya *turnover*, keadaan ini terjadi karena individu yang memiliki keinginan untuk mengundurkan diri tidak menyukai tempat ia bekerja saat ini dan tidak mempunyai keyakinan pada tujuan organisasi (Sidharta dan Margaretha, 2011).

Dinas Kebudayaan Provinsi Bali sebagai instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membidangi tentang kebudayaan

dan kesenian Bali, tentu sangat membutuhkan adanya komitmen yang tinggi pada seluruh pegawainya. Terdapat dua jenis pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Bali, yaitu: PNS dan pegawai kontrak. PNS pada Dinas Kebudayaan Provinsi Bali memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai kontrak. Komitmen PNS dapat dilihat dari berbagai indikasi, seperti tidak ingin meninggalkan perusahaan karena rasa kekeluargaan yang dimiliki (*affective commitment*); merasa berat hati untuk meninggalkan status pekerjaan sebagai PNS (*continuance commitment*); dan rendahnya absensi karena menghormati norma atau aturan yang berlaku di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali (*normative commitment*). Sedangkan pegawai kontrak memiliki tingkat komitmen yang rendah dibandingkan dengan PNS.

Hasil wawancara beberapa pegawai kontrak di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali mengatakan bahwa sering berdiskusi dengan rekan-rekan pegawai kontrak tentang pindah kerja (*continuance commitment*); tidak merasa bangga terhadap organisasi (*affective commitment*); dan merasa kurang terlibat dalam kegiatan organisasi disebabkan pengembangan karier yang tidak jelas (*normative commitment*). Alpiantri (2013), menyatakan bahwa PNS mempunyai komitmen organisasional lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai kontrak, karena adanya jaminan kompensasi dan gaji yang lebih tinggi serta pengembangan karier yang jelas dibandingkan dengan pegawai kontrak.

Tabel 1 menunjukkan tingkat absensi pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali sebagai salah satu indikasi tingkat komitmen.

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan rata-rata tingkat absensi Dinas Kebudayaan Provinsi Bali bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2015,

yaitu persentase 3,66. Absensi 0 sampai dengan 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai dengan 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar (Flippo, 2001:281). Kemangkiran pegawai tanpa alasan merupakan keadaan yang merugikan instansi. Rata-rata absensi diatas 3 persen merupakan tingkat absensi dinyatakan tinggi dan salah satu indikasi adanya masalah yang terjadi di komitmen normatif pegawai. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan berakibat pada kurangnya produktifitas maupun kreatifitas dari karyawan tersebut dan berdampak juga pada meningkatnya jumlah absensi karyawan (Ardini, 2006).

Tabel 1.
Tingkat Absensi Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali

Bulan	Jumlah Pegawai Kontrak	Jumlah Hari Kerja Efektif	Jumlah Hari Kerja Efektif/Bulan	Total Absensi	Jumlah Hari Kerja Terpenuhi/Bulan	Persentase (%)
Januari	53	19	1007	42	965	4.17
Februari	53	19	1007	38	969	3.77
Maret	53	21	1113	38	1075	3.41
April	53	21	1113	45	1068	4.04
Mei	53	18	954	38	916	3.98
Juni	53	21	1113	43	1070	3.86
Juli	53	16	848	41	807	4.83
Agustus	53	21	1113	38	1075	3.41
September	53	21	1113	40	1073	3.59
Oktober	53	20	1060	37	1023	3.49
November	53	21	1113	26	1087	2.33
Desember	53	19	1007	31	976	3.07
Jumlah Rata-rata		237	12561	457	12104	43.99 3,66

Sumber: Dinas Kebudayaan Provinsi Bali, 2015

Faktor penting yang mampu mempengaruhi komitmen adalah stres kerja.

Pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali memiliki stres kerja yang cukup tinggi. Stres kerja yang timbul dikalangan pegawai kontrak disebabkan beban kerja yang diberikan perusahaan serta tugas-tugas yang harus diselesaikan segera menyebabkan perasaan tertekan. Sehingga, stres kerja yang timbul pada

pegawai ini menyebabkan menurunnya komitmen organisasional pegawai. Wibowo, dkk. (2015), menyatakan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi pemikiran karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang timbul karena rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tugas-tugas yang diberikan (Alves, 2005).

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih bekerja maka dia akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dan kebutuhan dikeluarganya (Bakker, *et al.*, 2014). Komitmen yang rendah pada pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali bukan hanya disebabkan karena stres kerja melainkan juga disebabkan karena adanya konflik keluarga pekerjaan. Konflik yang dialami pegawai ini disebabkan beban pekerjaan yang diberikan dan tugas-tugas yang diselesaikan segera membuat waktu bekerja lebih panjang sehingga mengurangi waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Utama dan Sintaasih (2015), menyatakan bahwa terdapat implikasi adanya *work family conflict* pada diri karyawan dimana karyawan mengalami kesulitan dalam menyalurkan perannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen pada organisasinya. Rajak (2013), dari hasil penelitiannya menyatakan *work family conflict* memiliki hubungan positif terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi konflik yang dialami oleh pegawai maka kecenderungan stres kerja akan meningkat. Raharjo (2013), dalam penelitiannya mengatakan *work family conflict* mempunyai pengaruh positif yang signifikan

terhadap stres kerja.

Beban pekerjaan yang berat yang mengharuskan karyawan melakukan lembur pekerjaan sehingga pulang larut malam menyebabkan perhatiannya kepada keluarga berkurang. Hal ini membawa konsekuensi bahwa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban pada pekerjaan di kantor menyebabkan karyawan sulit untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab pada keluarga. Misalnya, tidak dapat mengikuti makan malam bersama keluarga karena masih berada di kantor ataupun tidak dapat menemani dan mengawasi anaknya dalam belajar. Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Colguiti (2004), Hammer, *et al.* (2004), dan Bazana dan Dodd (2013), dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan maka cenderung menimbulkan stres kerja yang tinggi pada karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya tingkat *work family conflict* pada karyawan maka akan menimbulkan dampak meningkatnya stres kerja pegawai, sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.

Balmforth dan Gardner (2006), dan Boles, *et al.* (2001), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Hubungan negatif antara *work family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada individu yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran dikeluarga maupun dipekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh

Frone, *et al.* (1992), dan Thomas dan Ganster (1995), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional. Purwaningsih dan Suprpti (2009), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya tingkat *work family conflict* pada karyawan maka akan menimbulkan dampak menurunnya komitmen organisasional karyawan, sehingga ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dari hasil penelitian Pool (2000), dinyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap penurunan komitmen organisasi. Penelitian Nursyamsi (2012), dan Arifin, dkk. (2008), dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin tingginya *stressor* yang dialami karyawan akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Tingkat stres kemudian mempengaruhi komitmen karyawan sehingga semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka berdampak semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi.

Putri dan Martono (2015), menyatakan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini karena, apabila stres dengan tingkat yang tinggi dibiarkan terus menerus tanpa diatasi akan menimbulkan adanya keinginan seseorang untuk tidak bertahan dalam organisasi.

Cha, *et al.* (2011), berpendapat stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya tingkat stres kerja pada karyawan maka akan menimbulkan dampak menurunnya komitmen organisasional pegawai, sehingga ditarik hipotesis sebagai berikut:

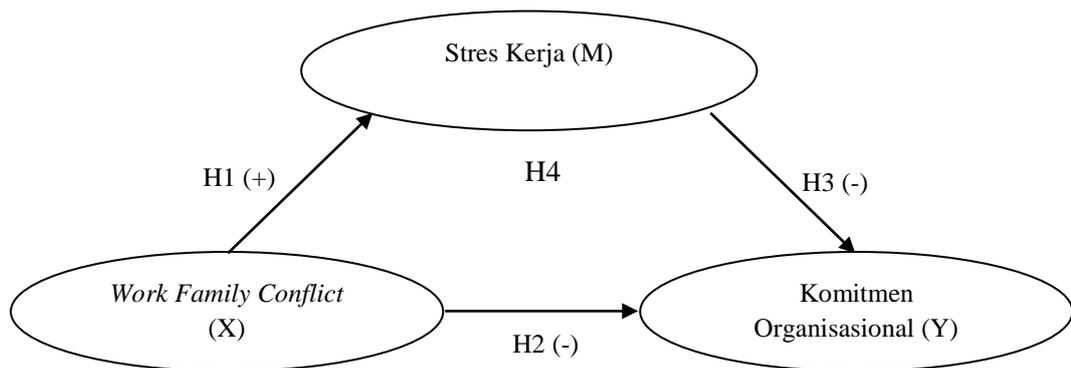
H3: Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dilihat dari penelitian sebelumnya bahwa *work family conflict* mempengaruhi stres kerja dan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Bazana dan Dodd (2013), menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan karyawan maka berpotensi timbulnya tingkat stres kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Kossek and Ozeki (1998), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dan komitmen organisasional. Individu yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran di keluarga atau di pekerjaan akan merasa kurang komitmen terhadap organisasi. Kemudian diketahui pula bahwa stres kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Siswanti (2006), menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen organisasional. Sehingga diduga bahwa stres kerja memiliki peran mediasi pada hubungan antara *work family conflict* dan komitmen organisasional, sehingga ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4: *Work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui variabel stres kerja.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini memiliki jenis hubungan linear karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*work family conflict* dan stres kerja) terhadap variabel terikatnya (komitmen organisasional). Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dan dianalisis serta di dukung dengan teori pustaka agar membuktikan hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang sudah



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: data primer diolah, (2016)

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali di Jalan Ir. Djuanda No.1 *Civic Center* Niti Mandala Renon Denpasar. Alasan untuk melakukan penelitian pada pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali karena ditemukannya masalah yang terkait dengan *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Selain itu pemilihan lokasi ini didasarkan adanya narasumber dan data yang cukup dan mampu diolah peneliti.

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau

yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasional (Y). Komitmen organisasional adalah hubungan individu terhadap organisasi yang dimana individu memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi.

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau sebab timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *work family conflict* (X). *Work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu yang memiliki dua peran atau lebih sehingga individu tidak bisa menyeimbangkan peran satu dengan peran lainnya.

Variabel mediasi adalah variabel yang menghubungkan sebuah variabel bebas utama pada variabel terikat yang dianalisis. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah stres kerja (M). Stres kerja adalah ketidakmampuan tubuh menerima tekanan dan dapat menimbulkan efek hilangnya kontrol diri.

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka atau data yang dapat diangkakan dengan cara memberi skor. Data kuantitatif dari penelitian ini adalah jumlah pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung secara sistematis. Data kualitatif dalam penelitian ini seperti struktur organisasi dan sejarah singkat Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.

Sumber primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian, seperti data yang didapatkan berupa jawaban responden melalui kuisisioner dan wawancara. Sumber sekunder adalah data yang diperoleh dalam

bentuk sudah jadi, dikumpulkan dan diolah oleh perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali berjumlah 53 orang. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua metode, yaitu: metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan berinteraksi langsung dengan pihak-pihak dalam perusahaan, dan metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden mengenai variabel dalam penelitian ini. Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* dengan rentang 1-5, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Ghazali (2012:249), mendefinisikan analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda dalam memperkirakan hubungan kausalitas antara yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Teknik analisis jalur akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang dinyatakan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal atau sebab akibat yang tercipta dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada dasarnya perhitungan koefisien jalur membutuhkan perhitungan dari analisis korelasi dan regresi yang kemudian

dituangkan dalam *software* berupa *SPSS for windows*. Terdapat dua anak panah dalam pembentukan diagram jalur, yaitu: anak panah satu arah yang mencerminkan suatu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan anak panah dua arah yang mencerminkan suatu hubungan yang terjadi antara variabel eksogen.

$$\text{Substruktur 1 adalah } M = \alpha + \rho_1 X + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

X = *work family conflict*

M = stres kerja

α = nilai konstanta

ρ_1 = koefisien regresi variabel *work family conflict* berpengaruh langsung terhadap stres kerja

e = *error of term* atau variabel pengganggu

$$\text{Substruktur 2 adalah } Y = \alpha + \rho_2 X + \rho_3 M + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

X = *work family conflict*

M = stres kerja

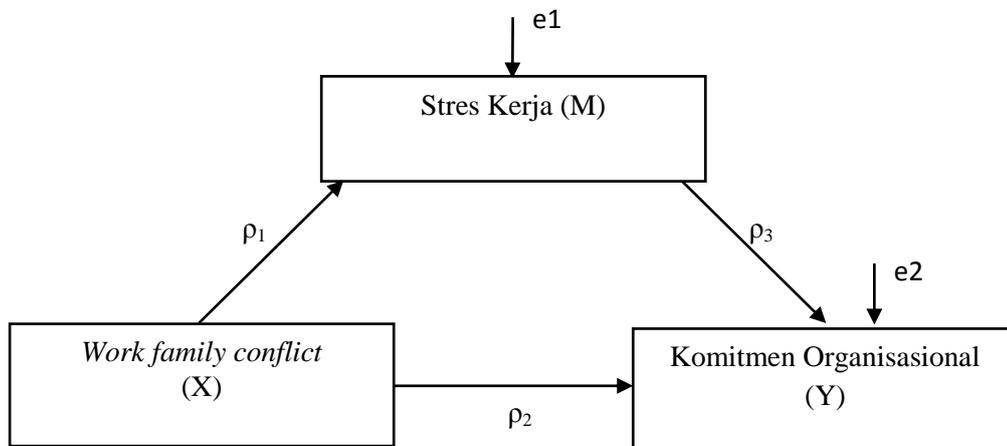
Y = komitmen organisasional

α = nilai konstanta

ρ_2 = koefisien regresi variabel *work family conflict* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional

ρ_3 = koefisien regresi variabel stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional

e = *error of term* atau variabel pengganggu



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Sumber: data primer diolah, (2016)

Keempat hipotesis yang dirumuskan dibagian depan akan diuji dengan menggunakan analisis regresi dengan mengikuti langkah yang dikemukakan oleh Baro dan Kenny (1986), ada empat langkah yang digunakan yaitu membuktikan bahwa variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen. Komitmen organisasional (Y) sebagai variabel terikat dan *work family conflict* (X) sebagai prediktor dalam persamaan regresi. Langkah ini bertujuan untuk melibatkan variabel mediator seolah-olah merupakan variabel dependen.

$$\text{Persamaan regresi: } Y = bX \dots\dots\dots (5)$$

Membuktikan bahwa variabel independen memiliki hubungan dengan variabel mediator. Gunakan M variabel terikat dan X sebagai prediktor dalam persamaan regresi. Langkah ini bertujuan untuk melibatkan variabel mediator seolah-olah merupakan variabel dependen.

$$\text{Persamaan regresi: } M = bX \dots\dots\dots (6)$$

Membuktikan bahwa variabel mediator mempengaruhi variabel dependen. Menggunakan Y sebagai variabel serta X dan M sebagai prediktor. Tidak cukup hanya dengan menghitung hubungan dari variabel mediator dengan variabel dependen.

$$\text{Persamaan regresi: } Y = b_1X + b_2M \dots\dots\dots (7)$$

Variabel stres kerja (M) dikatakan memediasi penuh pengaruh X terhadap Y jika koefisien jalur pada persamaan 1 dan 2 bernilai 0, sedangkan jika bukan 0 maka variabel kepercayaan dikatakan memediasi secara parsial.

Untuk menguji signifikansi stres kerja sebagai variabel mediator dalam hubungan antara variabel *work family conflict* dan variabel komitmen

organisasional maka digunakan uji sobel (Baro dan Kenny, 1986), sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}} \dots\dots\dots (8)$$

Keterangan :

a = koefisien regresi dari variabel independen (X) terhadap variabel moderator (M).

Sa = standar eror dari a.

b = koefisien regresi dari variabel moderator (M) terhadap variabel dependen (Y).

Sb = standar eror dari b.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang digunakan terdiri dari pernyataan berdasarkan variabel komitmen organisasional, stres kerja dan *work family conflict*. Mendeskripsikan penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan konversi, di mana jawaban responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran dihitung dengan $\{(5-1): 5\} = 0,8$, maka kriteria pengukurannya sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = sangat buruk

1,81 – 2,60 = buruk

2,61 – 3,40 = cukup

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,00 = sangat baik

Tabel 2 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap komitmen organisasional dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,57 pada pernyataan saya beruntung berada di organisasi (X1.1), dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 2,28 pada pernyataan saya merasa rugi apabila keluar dari organisasi tempat saya bekerja (X1.4), saya merasa bekerja pada organisasi ini merupakan

kesempatan yang terbaik (X1.6), dan saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi tempat saya bekerja (X1.8). Jumlah nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasional sebesar 2,38 termasuk dalam kriteria buruk.

Tabel 2.
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya beruntung berada di organisasi.	9	18	15	9	2	2,57	Buruk
2	Organisasi memiliki makna mendalam bagi saya.	14	14	17	7	1	2,38	Buruk
3	Saya bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja.	10	19	11	11	2	2,55	Buruk
4	Saya merasa rugi apabila keluar dari organisasi tempat saya bekerja.	11	22	14	6	0	2,28	Buruk
5	Saya menganggap bekerja pada organisasi ini merupakan suatu kebutuhan.	13	18	13	8	1	2,36	Buruk
6	Saya merasa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik.	14	20	9	10	0	2,28	Buruk
7	Saya bersedia dilibatkan dalam kegiatan kerja demi kepentingan organisasi.	15	13	18	6	1	2,34	Buruk
8	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi tempat saya bekerja.	16	19	7	9	2	2,28	Buruk
9	Saya tidak akan meninggalkan organisasi karena masih memiliki kewajiban.	14	15	14	10	0	2,38	Buruk
Jumlah						2,38	Buruk	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Teknik pengumpulan data melalui kuisioner untuk variabel stres kerja dan *work family conflict*, jawaban responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran dihitung dengan $\{(5-1): 5\} = 0,8$, maka kriteria pengukurannya sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = sangat baik

1,81 – 2,60 = baik

2,61 – 3,40 = cukup

3,41 – 4,20 = buruk

4,21 – 5,00 = sangat buruk

Tabel 3 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap stres kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,79 pada pernyataan saya merasa stres

kerja yang dialami cenderung membuat malas bekerja sehingga sering absen (M1.1) dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,57 pada pernyataan saya merasa kinerja tidak optimal karena mengalami tekanan yang berat dalam bekerja (M1.2). Jumlah nilai rata-rata untuk variabel stres kerja sebesar 3,64 termasuk dalam kriteria buruk.

Tabel 3.
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Stres Kerja

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata -rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa stres kerja yang dialami cenderung membuat malas bekerja sehingga sering absen.	1	6	9	24	13	3,79	Buruk
2	Saya merasa kinerja tidak optimal karena mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.	2	6	14	22	9	3,57	Buruk
3	Saya merasa stres kerja membuat kinerja menurun.	0	8	8	24	13	3,64	Buruk
4	Saya sering meninggalkan pekerjaan tanpa ijin karena kondisi kerja yang kurang nyaman.	2	7	11	21	12	3,64	Buruk
5	Saya memiliki keinginan keluar dari pekerjaan karena beban kerja cukup berat.	1	7	16	17	12	3,60	Buruk
Jumlah							3,64	Buruk

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 4.
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Work Family Conflict

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata - Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga.	5	4	5	24	15	3,75	Buruk
2	Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga.	6	1	12	21	13	3,64	Buruk
3	Pekerjaan kantor sering saya kerjakan di rumah sehingga mengganggu waktu senggang bersama keluarga.	5	6	8	20	14	3,60	Buruk
Jumlah							3,66	Buruk

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 4 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap *work family conflict* dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,75 pada pernyataan saya merasa

kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga (X1.1) dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,60 pada pernyataan pekerjaan kantor sering saya kerjakan di rumah sehingga mengganggu waktu senggang bersama keluarga (X1.3). Jumlah nilai rata-rata untuk variabel *work family conflict* sebesar 3,66 termasuk dalam kriteria buruk.

Tabel 5 menunjukkan nilai MSA dari masing-masing indikator variabel Y $> 0,5$, nilai KMO dari variabel komitmen organisasional sebesar $0,929 > 0,5$, nilai *eigen value* sebesar $6,265 > 1$, dan nilai *cumulative variance* sebesar 69,609 persen > 60 persen, yang berarti keseluruhan indikator variabel Y dapat digunakan.

Tabel 5.
Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasional

Indikator Variabel	MSA	Keterangan
Y _{1.1}	0,904	Valid
Y _{1.2}	0,925	Valid
Y _{1.3}	0,944	Valid
Y _{1.4}	0,913	Valid
Y _{1.5}	0,942	Valid
Y _{1.6}	0,941	Valid
Y _{1.7}	0,963	Valid
Y _{1.8}	0,917	Valid
Y _{1.9}	0,911	Valid
KMO	: 0,929	
Eigen value	: 6.265	
Cumulative variance	: 69.609%	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 6 menunjukkan nilai dari *loading factor* dari masing-masing indikator variabel M $> 0,5$, nilai KMO dari variabel stres kerja sebesar $0,851 > 0,5$, nilai *eigen value* sebesar $3,777 > 1$, dan nilai *cumulative variance* sebesar 75,543 persen > 60 persen, yang berarti keseluruhan indikator variabel M dapat digunakan.

Tabel 6.
Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Stres Kerja

Indikator Variabel	MSA	Keterangan
M _{1,1}	0,863	Valid
M _{1,2}	0,875	Valid
M _{1,3}	0,877	Valid
M _{1,4}	0,812	Valid
M _{1,5}	0,826	Valid
KMO	: 0,851	
Eigen value	: 3,777	
Cumulative variance	: 75,543%	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 7.
Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Work Family Conflict

Indikator Variabel	MSA	Keterangan
X _{1,1}		0,712 Valid
X _{1,2}		0,799 Valid
X _{1,3}		0,748 Valid
KMO	: 0,750	
Eigen value	: 2,544	
Cumulative variance	: 84,810%	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 7 menunjukkan nilai dari *loading factor* dari masing-masing indikator variabel $M > 0,5$, nilai KMO dari variabel *work family conflict* sebesar $0,750 > 0,5$, nilai *eigen value* sebesar $2,544 > 1$, dan nilai *cumulative variance* sebesar 84,810 persen > 60 persen, yang berarti keseluruhan indikator variabel X dapat digunakan.

Tabel 8.
Hasil Analisis Jalur (Regresi Substruktur 1) X terhadap M

Model	t	Sig.
(Constant)	0.000	1.000
Work Family Conflict	9.836	0.000
R ²	: 0,655	
F Hitung	: 96,754	
Sig. F	: 0,000	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada Tabel 8, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$M = \rho_1 X + e_1 \dots\dots\dots (9)$$

$$M = 0.809 X + e_1$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan yaitu variabel X memiliki koefisien regresi sebesar 0,809 berarti *work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja.

Tabel 9.
Hasil Analisis Jalur (Regresi Substruktur 2) X dan M terhadap Y

Model	T	Sig.
(Constant)	0.000	1.000
Work Family Conflict	-2.368	0.022
Stress Kerja	-2.296	0.026
R ² : 0,533		
F Statistik : 28,513		
Sig. F : 0,000		

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 9, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_2 X + \rho_3 M + e_2 \dots\dots\dots (10)$$

$$Y = -0,390 X - 0,378M + e_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa variabel X memiliki koefisien regresi sebesar -0,390 berarti *work family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Variabel M memiliki koefisien regresi yaitu sebesar -0,378 berarti stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan model substruktur 1 dan substruktur 2, maka dapat disusun model diagram jalur akhir. Sebelum menyusun model diagram jalur akhir, terlebih dahulu dihitung nilai standar eror sebagai berikut:

$$e_i = \sqrt{(1-R_i^2)} \dots \dots \dots (11)$$

$$e_1 = \sqrt{(1-R_1^2)} = \sqrt{(1-0,655)} = 0,587$$

$$e_2 = \sqrt{(1-R_2^2)} = \sqrt{(1-0,533)} = 0,683$$

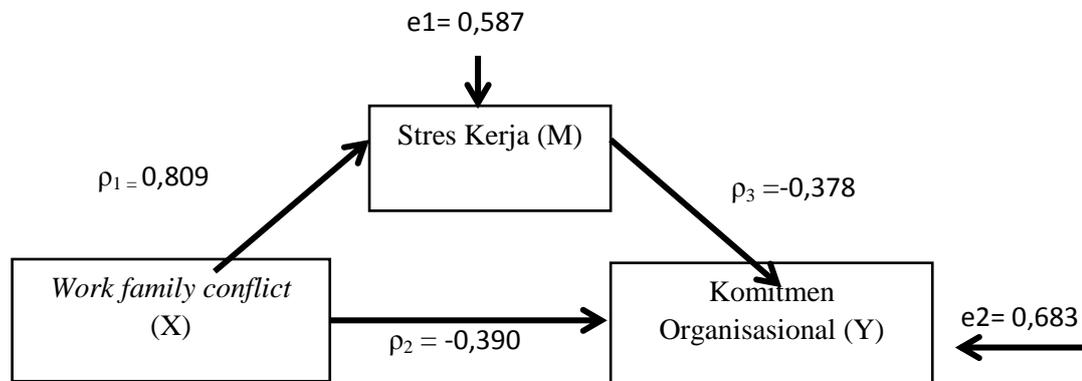
Berdasarkan perhitungan pengaruh eror (ei), didapatkan hasil pengaruh eror (e1) sebesar 0,587 dan pengaruh eror (e2) sebesar 0,683. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2 \dots \dots \dots (12) \\ &= 1 - (0,587)^2 - (0,683)^2 \\ &= 1 - 0,160 = 0,84 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0.84 mempunyai arti bahwa sebesar 84 persen variasi Y dipengaruhi oleh variasi X dan variasi M, sedangkan sisanya sebesar 16 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 10.
Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total X, M, dan Y

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui M (p1 x p3)	Pengaruh Total
X → M	0,809	-	0,809
X → Y	-0,390	-0,306	-0,696
M → Y	-0,378	-	-0,378



Gambar 3. Gambar Validasi Model Diagram Jalur Akhir
Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh X terhadap M diperoleh nilai sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,809. Nilai sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil analisis pengaruh X terhadap Y diperoleh nilai sig. t sebesar 0,022 dengan nilai koefisien beta -0.390. Nilai sig. t 0,022 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis pengaruh M terhadap Y diperoleh nilai sig. t sebesar 0,026 dengan nilai koefisien beta -0,378. Nilai sig. t 0,026 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Untuk menguji signifikansi peran mediasi variabel kepercayaan 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 berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \dots\dots\dots (13)$$

$$S_{ab} = \sqrt{-0,378^2 \times 0,082^2 + 0,809^2 \times 0,165^2 + 0,082^2 \times 0,165^2}$$

$$S_{ab} = 0,131$$

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

$$z = \frac{ab}{S_{ab}} \dots\dots\dots (14)$$

$$z = \frac{(0,809)(-0,378)}{0,131}$$

$$z = 2,334$$

Dari hasil perhitungan didapatkan perbandingan nilai z hitung sebesar 2,334 > z tabel sebesar 1,96, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, *work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Artinya, konflik yang dialami seseorang karyawan dapat meningkatkan stres kerja, sehingga semakin tinggi konflik yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rajak (2013), Raharjo (2013), Judge dan Colguiti (2004), Hammer, *et al.* (2004), dan Bazana dan Dodd (2013), menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi konflik yang dialami oleh seseorang karyawan maka berpotensi meningkatkan stres kerja yang dialami karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, karyawan yang mengalami konflik keluarga pekerjaan akan sulit dalam menyelaraskan perannya di keluarga maupun di pekerjaan dan akan menimbulkan rasa kurang berkomitmen terhadap perusahaannya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Balmforth dan Gardner (2006), Boles, *et al.* (2001), Frone, *et al.* (1992), Thomas dan Ganster

(1995), dan Purwaningsih dan Suprpti (2009), dari hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan akan menimbulkan dampak rendahnya komitmen organisasional karyawan yang mengalami stres kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nursyamsi (2012), Arifin, dkk., (2008), Putri dan Martono (2015), dan Cha, *et al.* (2011), dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan semakin rendah komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja. Artinya, konflik kerja dan keluarga yang dialami berkelanjutan oleh karyawan akan berakibat timbulnya tekanan terhadap karyawan maka akan menimbulkan stres kerja, selain tekanan yang ditimbulkan dari konflik yang dialami karyawan, beban kerja yang berat diberikan perusahaan juga menjadi faktor menimbulkan stres kerja sehingga konflik yang dialami karyawan akan berakibat timbulnya stres kerja yang ditambah dengan beban berat yang diberikan perusahaan maka membuat komitmen karyawan akan menurun. Bazana dan Dodd (2013), menyatakan semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan akan

meningkatkan stres kerja karyawan. Siswanti (2006), menyatakan bahwa stres kerja dapat membuat komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan akan menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis adalah *work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Artinya, konflik yang dialami seseorang karyawan dapat meningkatkan stres kerja, sehingga semakin tinggi konflik yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula stres kerjanya. *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, karyawan yang mengalami konflik keluarga pekerjaan akan sulit dalam menyelaraskan perannya di keluarga maupun di pekerjaan dan akan menimbulkan rasa kurang berkomitmen terhadap perusahaannya.

Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan akan menimbulkan dampak rendahnya komitmen organisasional karyawan yang mengalami stres kerja. *Work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja. Artinya, konflik kerja dan keluarga yang dialami berkelanjutan oleh karyawan akan berakibat timbulnya tekanan terhadap karyawan maka akan menimbulkan stres kerja, selain tekanan yang ditimbulkan dari konflik yang dialami karyawan, beban kerja yang berat diberikan perusahaan

juga menjadi faktor menimbulkan stres kerja sehingga konflik yang dialami karyawan akan berakibat timbulnya stres kerja yang ditambah dengan beban berat yang diberikan perusahaan maka membuat komitmen karyawan akan menurun.

Saran yang dapat diberikan, berdasarkan pada hasil analisis, pembahasan dan simpulan adalah perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan berupa kompensasi sehingga akan memberikan perasaan senang karyawan terhadap perusahaan dan karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan. Perusahaan sebaiknya mengatasi tugas-tugas yang banyak kepada karyawan dengan menambah tenaga kerja. Dengan bertambahnya tenaga kerja, karyawan tidak merasa terbebani dan tertekan dengan tugas-tugas yang diberikan serta tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan. Selain itu, perusahaan sebaiknya lebih mempertimbangkan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam keadaan mendesak dan harus segera diselesaikan, agar para karyawan dapat pula meluangkan waktunya untuk keluarga.

REFERENSI

- Alpiantari. 2013. Hubungan Status Pegawai Dengan Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pada Perawat PNS dan Kontrak di Rumah Sakit Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. *Tesis*. Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat UGM.
- Alves, S. 2005. A Study Of Occupational Stress, Scope Of Practice and Collaboration in Nurse Anesthetists Practicing In Anesthesia Care Team Settings. *AANA Journal*. 73(6), pp: 443.
- Ardini, Lilis. 2006. Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak langsung Faktor Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surabaya. *EKUITAS*, 13(2), h: 238-258.
- Arifin, Zaenal., Eka Afnan Troena, Armanu Thoyib, Umar Nimran., 2008. pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasional

Terhadap Intention Stay Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(3), h: 1-23.

Bakker, Arnold B., Shimazu, A., Demerouti E., Shimada, K., & Kawakami, N. 2014. Work Engagement Versus Workaholism: A Test of the Spillover-Crossover Model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), pp: 63-80.

Balmforth, Kelly and Gardner, Dianne. 2006. Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), pp: 123-137.

Baro, R.N. and Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variabel Distintcion in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Consideractions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), pp: 1173-1182.

Bazana, S. and N, Dodd. 2013. Conscientiousness, Work Family Conflict and Stress Amongst Police Officers in Alice, South Africa. *Journal of Psychology*, 4(1), pp: 1-8.

Boles. J. S., W. G. Howard, and H. H. Donofrio. 2001. An Investigation into the Inter- Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(2), pp: 376-390.

Cha, Jae Min; Kim, Seung Hyun; Cichy, Ronald F .2011. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members . *Psychology & Marketing*, 21(6), pp: 405-424.

Flippo, Edwin B. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. 1992. Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), pp: 65-78.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hammer, TH., PO., Saksvik, K. Nytro., H. Torvatn and M. Bayazit. 2004. Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of Stress and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), pp: 83-97.

Judge, TA. and JA. Colquitt. 2004. Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), pp: 394-404.

- Kaur, Kanwaldeep. 2010. Career Stage Effect on Organizational Commitment: Empirical Evidence from Indian Banking Industry. *International Journal of Business and Management*. 5(12), pp: 141-152.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 2005. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nursyamsi, Idayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Conference in Business, Accounting, and Management*. 1(2), h: 1-16.
- Pool, S. W. 2000. Organizational Culture and its relationship between Job Tension in measuring outcomes Among Business Executive, *The Journal Of Mangement Development*, 19(1), pp: 32-49.
- Purwaningsih, Sri & Suprapti, Riani. 2009. Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Fokus Manajerial*, 1(7), h: 09-18.
- Putri, Gitria Romadhona., S. Martono. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4 (4), h: 1-28.
- Raharjo, Slamet. 2013. Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict), Stres Kerja dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Wilayah Surakarta. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret.
- Rajak, adnan. 2013. Pengaruh Konflik Interpersonal, Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), h: 131-156.
- Sidartha Novita, dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operatur di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Maranatha*, 10(2), h: 129-141.
- Siswanti, Dian Novita. 2006. Pengaruh Iklim Organisasi, stres kerja, dan Kepribadian Tahan Banting Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Pemerintah Kota Makassar. *Tesis*. Program Studi S2 Psikologi (Psikologi Industri dan Organisasi) UGM.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Thomas, L.T & Ganster, D.C. 1995. Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1): pp: 6-15.

Utama, D.G. Andika Satria, dan Desak Ketut Sintaasih. 2015. Pengaruh Work - Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), h: 3703-3737

Wibowo, Putro, Riana G., Suya Putra. G. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), h: 125-145