

PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI PADA LPD KEROBOKAN

**Si Rai Diatmika Sidimantra¹
I Gusti Salit Ketut Netra²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar, Bali-Indonesia
email: sidimantra26@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *work family conflict* terhadap komitmen organisasional pada LPD Desa Adat Kerobokan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan yang berjumlah 58 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yakni semua karyawan yang bekerja di LPD Desa Adat Kerobokan - Badung yang berjumlah 58 Orang, yang terdiri dari 29 pegawai laki-laki dan 29 pegawai wanita digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *work family conflict* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai dan semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dialami pegawai, maka komitmen organisasional pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan akan semakin menurun.

Kata Kunci: stres kerja dan *work family conflict*, komitmen organisasional

ABSTRACT

The purpose of this study was to study work stress and family conflict with organizational commitment in the LPD of the Kerobokan Adat Village. The population in this study were employees of the Kerobokan Indigenous Village LPD who received 58 employees. The technique to determine the sample used is saturated sampling, that is, all employees working in the LPD of the Desa Adat Kerobokan - Badung that collect 58 people, consisting of 29 male employees and 29 female employees are used as research samples. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed work stress and family conflict. This shows that the higher the level of work stress received by employees and the higher family work conflict experienced by employees, the commitment of employee organizations in the LPD of Kerobokan Indigenous Villages will increase.

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

PENDAHULUAN

Dewasa ini terjadi pergeseran peran rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern. Dalam rumah tangga modern baik suami maupun istri sama-sama bekerja merupakan kecenderungan yang tidak bisa di hindari akibat dari keberhasilan proses pendidikan dan kesetaraan gender. Ini memunculkan istilah baru yaitu *dual career* (Duxbury & Higgins, 2000:390) Hal tersebut semata-mata untuk pemenuhan kebutuhan primer, sekunder dan tersier saja.

Kecenderungan pasangan suami istri yang berada di Kota besar saat ini mengalami situasi yang mengharuskan keduanya bekerja (*dual career*) dan dituntut untuk memilih dan mengatur waktunya untuk menentukan mana yang lebih penting antara tuntutan kerja, rumah tangga, dan tanggung jawab adat. Beban yang di hadapi karyawan di luar Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya atau *work family conflict* dianggap masalah penting dalam dunia bisnis saat ini seperti pembagian waktu untuk mengurus rumah tangga modern dan rumah tangga adat menjadi suatu kewajiban untuk seseorang menjalani peran ganda, seperti suatu keharusan masyarakat yang ada di Bali untuk bekerja dalam kesehariannya namun tetap menjaga keeksistensian Menyama Braya (Burke & El-Kot, 2010).

Tuntutan tradisi di Bali sangatlah kental yang mengharuskan semua masyarakat yang sudah menikah atau berumah tangga terlibat dalam segala urusan adat baik di Desa maupun di Banjar, tradisi adat tersebut sudah di lakukan sejak dahulu dan untuk merubah itu sangatlah susah, tradisi itu diantaranya seperti ngayahin banjar mebraya dan ngayahin skhaa pura yang dimana terdiri dari keluarga besar yang memiliki tempat ibadah di kalangannya yang di sebut Klan, Skhaa Mangku atau Nyama Gede. Masyarakat Bali akan selalu di tuntutan agar mampu mengikuti semua aturan adat yang ada di Lingkungan dimana tempat mereka tinggal di Bali, dengan demikian akan timbul pembagia-pembagian waktu antar tanggung jawab adat yang di pikul dan tanggung jawab di tempat kerja, hal tersebut membuat pecahnya konsentrasi seseorang yang memangku dua tanggung jawab sekaligus seperti menjadi seorang karyawan yang juga menjadi seorang masyarakat dalam lingkungan adat (Artadi, 2012).

Prioritas mana yang sebaiknya di dahulukan ? Urusan adat atau pekerjaan? bisakah keduanya seimbang tanpa harus di korbakan ? mungkin mengorbankan waktu yang sangat berharga di kantor untuk menunjukkan keaktifan bermasyarakat pada desa adat atau desa pekraman atau sebaliknya, harus meninggalkan kepentingan adat demi urusan kantor. Hal ini akan menyebabkan dilema kepada seseorang yang mengalaminya jika terus menerus terjadi berpotensi stress yang disebabkan oleh beban-beban kepentingan yang saling bertentangan. Stress dapat mengganggu lingkungan kerja, lingkungan sosial, dan dalam kehidupan rutin pekerjaan, keluarga dan kehidupan sosial dan juga disebabkan oleh emosional, psikologis, mental dan penyakit fisik. Diungkapkan oleh Gitosudarmo & Sudita (2000), bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti mendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negative stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Besarnya stres kerja dan konflik yang dialami karyawan akan berdampak pada kinerja dan pencapaian karyawan pada pekerjaannya. Banyak perusahaan beranggapan bahwa besarnya gaji atau salary yang diterima karyawan mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan. Padahal banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan tidak semata-mata hanya pada besarnya pendapatan yang diterima. Menurut Luthans (2006) hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Tidak hanya itu karyawan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan sehingga mampu bersaing dengan industri sejenis lainnya. Belum lagi wanita memiliki tanggung jawab yang tinggi pula dalam hal mengurus keperluan rumah tangga. Sehingga dibutuhkan dedikasi yang tinggi bagi wanita untuk dapat membagi waktu dan perhatiannya bagi keluarga maupun bagi pekerjaannya sebagai karyawan. Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya tekanan bagi karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbins (2002) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Dwi (2010) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasional. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Ketika seseorang mengalami stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap komitmen pekerja (Cahyaningdyah, 2009). Konflik peranan dalam diri individu dimana tekanan peranan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan ini disebut dengan *work-family conflict*.

Menurut Sidartha & Margaretha (2011) menyatakan bahwa untuk menjaga kesinambungan dalam suatu perusahaan membutuhkan komitmen organisasi untuk menjadi salah satu jaminannya. Kurangnya tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya menunjukkan rendahnya komitmen didalam suatu organisasi. Karyawan yang dapat menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya dengan baik memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Komitmen karyawan pada organisasi menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasional yang kuat dalam diri karyawan akan menyebabkan karyawan berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepentingan yang sudah direncanakan (Angle & Perry, 1981). Komitmen karyawan dapat diperoleh dengan cara organisasi harus dapat memberikan karyawan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya

terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam perusahaan, karena komitmen organisasi mampu mempengaruhi aktivitas dan komitmen organisasi perusahaan.

LPD Desa Adat Kerobokan dapat terus berkembang dan mencapai tujuan dengan mengembangkan sikap komitmen pegawainya, dengan meningkatnya komitmen maka pegawai akan lebih berkilat pada kinerja, cenderung dapat bekerja sama dan senang membantu. Komitmen organisasional yang tinggi akan mempengaruhi pegawai untuk melakukan hal lain yang lebih tinggi nilainya di luar dari pekerjaannya. Pegawai yang menunjukkan perilaku berkomitmen tersebut akan dinilai telah berkontribusi positif terhadap organisasi dengan melakukan perilaku di luar deskripsi tugas, dengan catatan bahwasanya pegawai tetap menjalankan kewajiban dan fungsi sesuai dengan pekerjaannya. Meningkatnya komitmen organisasi akan berdampak pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pra riset dengan menggunakan wawancara terhadap 10 orang pegawai, menunjukkan bahwa adanya masalah terhadap stres kerja dan *work family conflict* terhadap komitmen organisasional pada LPD Desa Adat Kerobokan di Kab. Badung karena adanya pembagian peran dimana pada suatu waktu yang bersamaan pegawai dituntut untuk menjadi seorang masyarakat adat dan menjadi seorang pegawai yang berkomitmen dengan tingkat produktifitas tinggi. Apabila dilihat dari data absensi pada 6 bulan terakhir, tingkat efisiensi dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dimana tuntutan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dan pekerjaan adat harus seimbang membuat timbulnya penundaan di salah satu pekerjaan yang harus dikorbankan sehingga memicu stres dan konflik pekerjaan rumah tangga dalam dunia kerja yang berpengaruh pada tingkat komitmen pegawai pada organisasional.

Berikut tingkat kehadiran Pegawai LPD Desa Adat Kerobokan dapat ditunjukkan pada Tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1.
Data Tingkat Kehadiran Pegawai Pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung
Bulan Januari – Juni 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja Perbulan (hari)	Jumlah Hari Kerja seharusnya (hari)	Jumlah absensi Per Bulan (hari)	Jumlah hari Kerja Sesungguhnya (hari)	Persentase Absensi (%)
		X1	X2	(X1.X2)=X3	X4	(X3-X4)=X5	(X4:X3) x 100% = X6
1.	Januari	58	26	1508	62	1446	4,1
2.	Februari	58	23	1334	85	1249	6,3
3.	Maret	58	25	1450	117	1333	8,0
4.	April	58	23	1334	78	1256	5,8
5.	Mei	58	25	1450	92	1358	6,3
6.	Juni	58	22	1276	94	1182	7,3

Sumber : Kasie. Personalia LPD Desa Adat Kerobokan, 2019

Perhitungan tingkat absensi pegawai LPD Desa Adat Kerobokan menunjukkan angka lebih dari 4 persen yang berarti tingkat absensi pegawai cukup tinggi faktor tersebut disebabkan oleh kondisi Lingkungan Adat yang mengharuskan masyarakatnya untuk terlibat dalam urusan adat dan mengorbankan kepentingan pekerjaan. Dalam data kehadiran tersebut ada beberapa pegawai yang absen secara berturut-turut sehingga akan mengakibatkan ketimpangan produktivitas dalam pekerjaan dan mempengaruhi komitmen organisasional.

Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tentu dapat meningkatkan kinerja LPD sehingga LPD dapat terus berkembang. Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi. Azeem (2010) mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mengejar kualitas tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi karyawannya tetapi juga komitmen karyawannya, baik komitmen pada pekerjaan maupun pada arahan atasannya. Safitri (2014) menyatakan suatu organisasi, apapun bentuknya sangat memerlukan adanya komitmen yang tinggi dari seluruh anggotanya sehingga dalam tujuan-tujuan organisasi dan individu dapat tercapai.

Hasil Pemaparan diatas menunjukkan bahwa stres kerja, konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) mempengaruhi komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan, maupun pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan. Pada saat semua pegawai dalam keadaan nyaman dan aman saat bekerja, seperti tidak tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan karena target, lingkungan kerja yang kondusif, beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, kondisi lingkungan luar maupun dalam pekerjaan terkendali, dan seimbang nya pembagian antar peran yang dirasakan pegawai tentu akan membuat munculnya rasa nyaman dalam diri pegawai dan tumbuhnya komitmen organisasi pada dalam diri pegawai. LPD Desa Adat Kerobokan dipilih karena terletak di lingkungan yang aturan adatnya cukup mengikat yang di atur dalam awig-awig, perarem dan tatanan masyarakat Desa yang mengharuskan semua masyarakat yang sudah menikah untuk aktif dalam masyarakat yang memicu pembagian waktu antar tanggung jawab yang dipikul oleh masyarakat yaitu menjadi seorang pegawai yang juga menjadi masyarakat adat yang memicu timbulnya masalah seperti mangkir dari pekerjaan pada saat menjalankan urusan adat yang menyebabkan tingkat absensi pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan cenderung meningkat dari bulan kebulan yang teridikasi rendahnya komitmen organisasi yang di pengaruhi oleh tingkat stres kerja akibat pekerjaan yang menumpuk dan pembagian antar tanggung jawab yang dipikul dalam waktu yang bersamaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut. 1) Bagaimana Stres kerja mempengaruhi Komitmen organisasional pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan ?. 2) Bagaimana *Work Family Conflict* mempengaruhi Komitmen organisasional pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Komitmen organisasional pada LPD Desa Adat Kerobokan. 2) Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Sedangkan kegunaan penelitian yaitu: kegunaan praktis: hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan bagi ilmu pengetahuan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan komitmen organisasional pada LPD Desa Adat Kerobokan. Kegunaan teoritis: hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam merumuskan kebijakan organisasi terutama berkaitan dengan komitmen organisasional sehingga nantinya mendapatkan kinerja organisasi secara optimal pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Crow *et al.* (2012), mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Siagian (2008:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

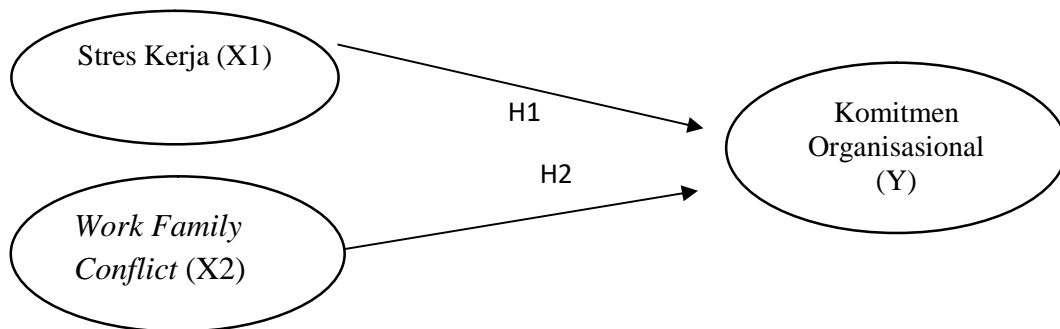
Stres kerja sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun komitmen organisasional karyawan begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat stres maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan. Stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi karena semakin tinggi stres mengakibatkan semakin menurunnya komitmen organisasi, pegawai yang mengalami stres cenderung suka melamun, bekerja setengah hati, dan suka menunda pekerjaannya yang memicu kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi yang artinya berkomitmen rendah (Ireza dkk., 2015).

Perusahaan harus tetap menjaga tingkat stres karyawannya dengan selalu berinteraksi secara vertikal ataupun horisontal guna mendapatkan situasi yang nyaman dan menyenangkan saat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Selain Stres kerja, *Work Family Conflict* Juga mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan dimana tanggung jawab dan tuntutan karyawan antar kewajiban harus seimbang. Purwaningsih dan Suprpti (2009), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional. Pembagian peran yang dialami pegawai antar dua tanggung jawab sekaligus mengakibatkan pecahnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan yang memicu cara kerja pegawai yang tergesa-gesa, kurang teliti, bahkan pegawai sering mangkir dari pekerjaan dengan indikasi hasil kerja yang kurang memuaskan berpengaruh terhadap mutu, kualitas dan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan.

Konflik kerja keluarga (*Work-Family Conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*)

maupun keluarga (*family*), karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja diantaranya pada peran dalam dunia kerja, *Work-family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah & Rohman, 2014).

Berdasarkan kondisi diatas, diperoleh bentuk kerangka konseptual yang mengaitkan hubungan antara stres kerja, *work family conflict* dan komitmen organisasional seperti yang disajikan pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Hasil pemikiran peneliti, 2019

Menurut Sugiyono (2010:51), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konsep penelitian dan pokok permasalahan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₁ : Stres Kerja(X1) berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

H₂ : *Work Family Conflict* (X2) berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki jenis hubungan linier karena bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Kerobokan Lingkungan Banjar Peliatan, Kerobokan, Kuta Utara, Badung. Adapun alasan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah ditemukan masalah-masalah mengenai stres kerja dan *work family conflict* yang berpengaruh terhadap baik dan buruknya komitmen organisasional pada LPD Desa Adat Kerobokan. Obyek dalam penelitian ini adalah bidang perilaku organisasi yaitu pengaruh stres kerja dan *work family conflict* terhadap komitmen organisasional pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan - Badung.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terkait antara lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres kerja (X_1), dan *Work Family Conflict* (X_2). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasional (Y). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Referensi
1	Komitmen Organisasional (Y)	1. Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>), 2. Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>), 3. Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>)	Meyer dan Allen (1991)
2	Stres Kerja (X_1)	1. Kondisi pekerjaan 2. Konflik Peran 3. Pengembangan Karir 4. Struktur Organisasi	Jacinta F, (2002)
3	<i>Work Family Conflict</i> (X_2)	1. Konflik karena waktu (<i>time-based conflict</i>) 2. <i>Strain-based conflict</i> 3. <i>Behavior-based conflict</i>	Wirakristama (2011:33)

Sumber : Data diolah, 2019

Komitmen organisasional adalah keadaan dimana seorang karyawan berpihak kepada suatu organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008:256). Crow *et al.* (2012), mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Meyer & Allen (1991), indikator-indikator dari komitmen organisasional yaitu sebagai berikut: 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*), diukur dari persepsi responden terhadap keterlibatan emosional terhadap organisasinya. 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), persepsi atas keuntungan dan resiko yang didapatkan ketika meninggalkan organisasi. 3) Komitmen normatif (*Normative commitment*), persepsi terhadap sebuah dimensi moral yang didasarkan pada kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi

Stres Kerja (X_1) merupakan wujud dari tekanan kejiwaan yang dialami oleh karyawan akibat adanya ketidaksesuaian dengan beberapa kondisi karyawan yang diukur berdasarkan sumber-sumber penyebab stres kerja karyawan. Indikator Stres Kerja menurut Jacinta (2002) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut: Yang pertama adalah kondisi pekerjaan. 1) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, Lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya

pada kenyamanan kerja karyawan. 2) Overload. Overload dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan overload secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Overload secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan. 3) Deprivational stres. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul biasanya kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial). 4) Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau yang berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara dan sebagainya.

Yang kedua adalah konflik peran. Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tau yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya muncul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita kartir sekaligus ibu rumah tangga. Yang ketiga adalah pengembangan karir. Setiap orang pasti mempunyai harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana. Yang keempat adalah struktur organisasi. Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kutangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

Work Family Conflict (X2). Masalah yang ditimbulkan oleh pembagian peran atau peran ganda dimana urusan keluarga untuk mengurus keperluan rumah tangga terbentur oleh urusan karir yang mengharuskan karyawan untuk mematuhi peraturan operasional yang ada di tempat kerjanya (Mujarad, 2001). Menurut Wirakristama (2011:33), Indikator konflik pekerjaan keluarga, diantaranya: 1) Konflik karena waktu (*time-based conflict*) adalah banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya. 2) *Strain-based conflict* merupakan banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan memenuhi peran lainnya. 3) *Behavior-based conflict* yaitu adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya.

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 seluruh Pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan yang berjumlah 58 orang yang terdiri dari laki-laki 29 orang dan perempuan 29 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:137). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sample dalam penelitian (Sugiyono, 2017:142). Jadi sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja diLPD Desa Adat Kerobokan - Badung yang berjumlah 58 Orang, yang terdiri dari 29 pegawai laki-laki dan 29 pegawai wanita.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data kuantitatif dan kualitatif yang dijabarkan sebagai berikut: Data kuantitatif. adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti jumlah karyawan, nilai jawaban responden terhadap kuisisioner yang telah diberi angka dan pada masing-masing jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data kualitatif. adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung. Dalam penelitian ini seperti pertanyaan dalam kuisisioner dan hasil jawaban responden terhadap kuisisioner yang terdiri dari 5 jawaban yaitu, Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu sumber data primer dan sekunder yang dijabarkan sebagai berikut: Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung darisumbernya dan tanpa perantara (Sugiyono, 2017:10). data ini didapatkan dengan penyebaran kuisisioner kepada responden yaitu Pegawai LPD Desa Adat Kerobokan. Data sekunder adalah data yang dalam bentuk jadi, yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan data tersebut seperti jurnal, internet dan buku (Sugiyono, 2017:10). Dalam penelitian ini tidak menggunakan data sekunder.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut: Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang berkompeten yang berhubungan dengan penelitian, seperti keluhan-keluhan karawan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, sejarah singkat berdirinya perusahaan, dan deskripsi jabatan di LPD Desa Adat Kerobokan. Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan membaca atau mencatat dokumen-dokumen resmi perusahaan, seperti jumlah pegawai, struktur organisasi dan legalitas usaha LPD Desa Adat Kerobokan. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden (karyawan) berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional di LPD Desa Adat Kerobokan.

Setiap jawaban kuisisioner pengaruh stres kerja dan *Work Family Conflict* terhadap komitmen organisasional mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut: Sangat setuju (SS) = 5 , Setuju (S) = 4 , Setuju tidak, tidak setuju pun tidak, alias netral (N) = 3 , Tidak setuju (TS) = 2 , Sangat tidak setuju (STS) = 1

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010:134). Responden mengisi sendiri angket yang diberikan tanpa intervensi dari peneliti, namun terlebih dahulu diberikan penjelasan yang cukup, terutama kalau tidak ada

kejelasan, atau ketidak selarasan jawaban dibandingkan dengan konsep teori yang mendasarinya.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara regresi linier berganda yaitu model regresi yang melibatkan satu atau lebih variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) (Wirawan., 2002:292). Dalam analisis, peneliti dibantu dengan program komputer SPSS (*Statistical Package of Social Science*). Rumus model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

- Y = Komitmen Organisasional
 X_1 = Stres Kerja
 X_2 = *Work Family Conflict*
 β_0 = Konstanta
 $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi dari $X_1 - X_3$
e = Variabel pengganggu (*residual error*) yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan *work family conflict* pada komitmen organisasional pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 58 orang pegawai LPD Desa Adat Kerobokan. Penyebaran kuesioner hingga semua kuesioner terjawab dan terkumpul kembali pada peneliti ini menghabiskan waktu 4 hari yaitu mulai tanggal 19 Agustus sampai 22 Agustus 2019.

Karakteristik responden penelitian ini merupakan profil dari 58 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner mengenai pengaruh variabel stres kerja dan *work family conflict* pada komitmen organisasional pegawai LPD Desa Adat Kerobokan dapat dilihat dari kriteria jenis kelamin, dan pengalaman kerja responden yang dilihat dari lama pegawai bekerja di LPD Desa Adat Kerobokan. Berikut disajikan karakteristik responden dari berbagai kriteria tersebut.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	29	50
Perempuan	29	50
Jumlah	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Profil jenis kelamin digunakan untuk mengetahui proporsi pegawai laki-laki dan perempuan pada LPD Desa Adat Kerobokan. Tabel 3. menunjukkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (50 persen), dan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (50 persen). Informasi ini

memberikan gambaran bahwa pegawai laki dan perempuan di LPD Desa Adat Kerobokan seimbang atau setara.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
< 5 Tahun	11	18,96
5 – 10 Tahun	26	44,83
> 10 Tahun	21	36,21
Jumlah	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Profil terkait pengalaman kerja menunjukkan lamanya pegawai bekerja di LPD Desa Adat Kerobokan. Tabel 4. menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja selama kurang dari lima tahun sebanyak 11 orang (18,96 persen), kemudian pegawai yang bekerja selama lima sampai sepuluh tahun sebanyak 26 orang (44,83 persen), dan jumlah pegawai yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 21 orang (36,21 persen). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai LPD Desa Adat Kerobokan didominasi oleh responden yang memiliki pengalaman kerja selama 5-10 tahun. Informasi ini memberikan gambaran bahwa LPD Desa Adat Kerobokan memiliki pegawai dengan komitmen kerja yang cukup tinggi karena sebagian besar pegawainya mampu bekerja hingga lebih dari 5 sampai 10 tahun.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran atau deskripsi responden dan variabel-variabel penelitian (stres kerja, *work family conflict*, dan komitmen organisasional). Statistik deskriptif atau deskripsi data dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel-variabel penelitian, antara lain *mean* dan standar deviasi. Pengukuran rata-rata (*mean*) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data. Sedangkan standar deviasi merupakan perbedaan nilai data yang diteliti dengan rata-ratanya. Hasil statistik deskriptif yang diolah dengan bantuan software *SPSS* yang dapat dilihat pada Tabel 5. berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	58	13.00	38.00	22.4310	4.89580
WFC	58	10.00	30.00	19.3103	3.35714
Komitmen Organisasional	58	36.00	70.00	58.0172	6.98744
Valid N (listwise)	58				

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai N sebesar 58 yang berarti jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang pegawai LPD Desa Adat Kerobokan. Selanjutnya seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata. Penilaian distribusi data setiap variabel menggunakan rentang kriteria yang dihitung dengan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Skor pada penelitian ini memiliki nilai tertinggi maksimal 5 dan terendah minimal 1, sehingga dapat disusun kriteria pengukuran sebagai berikut.

Tabel 6.
Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Skala Pengukuran	Kriteria
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 – 3,39	Sedang
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2013

Kriteria pengukuran tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan semakin baik tanggapan responden terhadap *item* maupun variabel tersebut. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang diukur dengan 10 item pernyataan menggunakan skala 5 poin memiliki nilai total rata-rata sebesar 22,43 dengan nilai standar deviasi variabel stres kerja sebesar 4,89. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait dengan stres kerja sudah merata. Kemudian jumlah rata-rata variabel stres kerja apabila dibagi dengan 10 item pernyataan memperoleh nilai rata-rata variabel stres kerja sebesar 2,24. Nilai ini berada pada rentang kriteria 1,80-2,59 yang berarti bahwa tingkat stres kerja pegawai LPD Desa Adat Kerobokan tergolong rendah.

Variabel *work family conflict* yang diukur dengan 9 item pernyataan menggunakan skala 5 poin memiliki nilai total rata-rata sebesar 19,31 dengan nilai standar deviasi variabel *work family conflict* sebesar 3,357. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait dengan *work family conflict* sudah merata. Kemudian jumlah rata-rata variabel *work family conflict* apabila dibagi dengan 9 item pernyataan memperoleh nilai rata-rata variabel stres kerja sebesar 2,14. Nilai ini berada pada rentang kriteria 1,80-2,59 yang berarti bahwa tingkat *work family conflict* pegawai LPD Desa Adat Kerobokan tergolong rendah.

Variabel komitmen organisasional yang diukur dengan 15 item pernyataan menggunakan skala 5 poin memiliki nilai total rata-rata sebesar 58,017 dengan nilai standar deviasi variabel komitmen organisasional sebesar 6,987. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait dengan komitmen organisasional sudah merata. Kemudian jumlah rata-rata variabel komitmen

organisasional apabila dibagi dengan 15 item pernyataan memperoleh nilai rata-rata variabel komitmen organisasional sebesar 3,87 yaitu pada rentang kriteria 3,40-4,19 yang berarti bahwa pegawai LPD Desa Adat Kerobokan memiliki komitmen organisasional yang cenderung tinggi.

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,699	0,841	Valid dan Reliabel
	X _{1.2}	0,782		
	X _{1.3}	0,633		
	X _{1.4}	0,698		
	X _{1.5}	0,615		
	X _{1.6}	0,735		
	X _{1.7}	0,526		
	X _{1.8}	0,746		
	X _{1.9}	0,543		
	X _{1.10}	0,509		
Work family conflict (X ₂)	X _{2.1}	0,503	0,731	Valid dan Reliabel
	X _{2.2}	0,752		
	X _{2.3}	0,694		
	X _{2.4}	0,656		
	X _{2.5}	0,446		
	X _{2.6}	0,423		
	X _{2.7}	0,681		
	X _{2.8}	0,704		
	X _{2.9}	0,341		
	Komitmen organisasional (Y)	Y ₁		
Y ₂		0,576		
Y ₃		0,686		
Y ₄		0,757		
Y ₅		0,620		
Y ₆		0,363		
Y ₇		0,535		
Y ₈		0,63		
Y ₉		0,506		
Y ₁₀		0,753		
Y ₁₁		0,663		
Y ₁₂		0,683		
Y ₁₃		0,819		
Y ₁₄		0,650		
Y ₁₅		0,724		

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 7. menunjukkan bahwa seluruh indikator maupun dimensi dalam variabel penelitian yaitu stres kerja, *work family conflict* dan komitmen organisasional memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 dan memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Apabila data penelitian sudah dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu instrument dikatakan reliabel, jika instrument tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,70.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Analisis regresi sangat memerlukan bagian asumsi agar model dapat digunakan sebagai alat prediksi baik. Model regresi akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat, apabila beberapa asumsi berikut dapat terpenuhi. Uji prasyarat meliputi uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Masing-masing prasyarat ini akan dijabarkan sebagai berikut:

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menguji normalitas residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk seluruh sampel dapat dilihat pada Tabel 8. berikut.

Tabel 8.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	58
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,315
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,063

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,063 yang memiliki nilai lebih dari *level of significant*, yaitu 5 persen (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa data residual sudah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau *VIF* kurang dari 10, maka dapat dikatakan model telah bebas dari multikolinearitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Stres kerja (X_1)	0,862	1,160	Bebas multikolinieritas
<i>Work family conflict</i> (X_2)	0,862	1,160	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 9. dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresi nilai *absoluteresidual* dari model yang diestimasi terhadap variabel bebas. Jika nilai signifikannya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji *Glejser* dapat di lihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Simpulan
Stres kerja (X ₁)	0,180	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Work family conflict</i> (X ₂)	0,643	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (Lampiran 8),2019

Tabel 10. menunjukkan bahwa nilai signifikansi stres kerja (X₁) sebesar 0,180, dan *work family conflict* (X₂) sebesar 0,643. Hasil uji tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja (X₁), dan *work family conflict* (X₂) terhadap komitmen organisasional (Y). Analisis regresi linier berganda diolah dengan bantuan *software* SPSS dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	81,927	5,070		16,159	0,000
Stres kerja	-0,392	0,174	-0,275	-2,252	0,028
<i>Work family conflict</i>	-0,783	0,254	-0,376	-3,080	0,003

Sumber: Data diolah , 2019

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 11 tersebut, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut.

$$Y = 81,927 - 0,392 X_1 - 0,783 X_2 + e$$

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai Signifikansi sebesar 0,028 dengan nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,392, maka disimpulkan bahwa stres kerja secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan (H₁ diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka komitmen organisasional pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan akan semakin menurun. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka komitmen organisasional pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Cha *et al.*, (2011) yang mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi karena semakin tinggi stres mengakibatkan semakin menurunnya komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iresa dkk. (2015), Velnampy & Aravinthan (2013), Khatibi & Asadi (2009) dan Firth *et al.* (2004) yang menyatakan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi, yaitu pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasi mereka.

Hasil analisis pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai Signifikansi sebesar 0,003 dengan nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,783, maka disimpulkan bahwa *work family conflict* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan (H_2 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dialami pegawai, maka akan berpengaruh pada semakin menurunnya rasa komitmen organisasional pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik pekerjaan keluarga yang dialami pegawai, maka akan berpengaruh pada semakin bertambahnya rasa komitmen organisasional pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian 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 di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone *et al.* (1992), Thomas & Ganster (1995), serta Thomas & Ganster (1995), serta Purwaningsih dan Suprpti (2009), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional, artinya semakin meningkat *work-to-family conflict* karyawan maka akan menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya semakin menurun *work-to-family conflict* maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Implikasi hasil penelitian ini menekankan pada manfaat nyata dari hasil penelitian ini bagi pihak – pihak yang berkepentingan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terdapat beberapa implikasi strategis yaitu sebagai berikut: Implikasi teoritis hasil penelitian ini adalah diketahuinya stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh negatif pada komitmen organisasional pegawai. Hal ini mampu untuk membuktikan secara empiris teori dan jurnal-jurnal yang digunakan pada penelitian ini. Implikasi teoretis hasil penelitian ini juga dapat

memberikan rujukan tambahan bagi penelitian selanjutnya yang membahas mengenai stres kerja, *work family conflict* dan komitmen organisasi.

Implikasi praktis hasil penelitian ini adalah diketahuinya stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh pada komitmen organisasional, maka manajemen LPD Desa Adar Kerobokan dapat memperhatikan variabel-variabel tersebut dalam mengambil kebijakan berkaitan dengan meningkatkan komitmen organisasional pegawai, dengan berbagai cara seperti membina kondisi pekerjaan yang kondusif sehingga pegawai tidak menerima kelebihan pekerjaan dan mengalami stres kerja, kemudian mencegah atau meminimalisir hal yang dapat memicu konflik karena waktu, tekanan atau perilaku.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: 1) Ruang lingkup penelitian hanya mencakup komitmen organisasional pegawai LPD di Desa Adat Kerobokan sehingga tidak dapat menggambarkan komitmen organisasional pegawai LPD secara umum di Kabupaten Badung ataupun Bali. 2) Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan dalam penelitian ini adalah stres kerja dan WFC, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. 3) Penelitian ini hanya dilakukan dalam titik waktu tertentu (*cross section*), sedangkan lingkungan setiap saat berubah (dinamis), sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan kembali dimasa mendatang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Stres kerja secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai (H_1 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka komitmen organisasional pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan akan semakin menurun. *Work family conflict* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai (H_2 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dialami pegawai, maka akan berpengaruh pada semakin menurunnya rasa komitmen organisasional pegawai pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Sedangkan saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Saran Bagi LPD Desa Adat Kerobokan. Komitmen organisasional pegawai dapat tercapai apabila pegawai tidak merasakan stres dan tidak mengalami konflik pekerjaan keluarga saat bekerja di LPD Desa Adat Kerobokan. Oleh karena dalam upaya mengurangi atau meminimalisir terjadinya stres kerja dan *work family conflict* pada pegawai, maka sebaiknya pihak manajemen LPD tidak memberikan target, tuntutan tugas dan tanggung jawab yang terlalu tinggi pada pegawai, sehingga pegawai tidak merasa tertekan dengan pekerjaan di perusahaan dan tidak menimbulkan konflik waktu dan peran akibat kelebihan tugas dan pekerjaan dari perusahaan. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 26,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 73,2 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak

dijelaskan dalam model penelitian ini, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja maupun variabel lainnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas sampel penelitian yang digunakan misalnya dengan melakukan penelitian pada seluruh LPD di Kabupaten Badung, sehingga tidak hanya berfokus pada LPD di Desa Adat Kerobokan.

REFERENSI

- Angle, H. I., & Perry, J. I. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1–14.
- Artadi, K. (2012). *Hukum Adat Bali dengan aneka Masalahnya*. Bali: Pustaka Bali Post.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An Investigation into the Inter- Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(2), 376–390.
- Burke, R. J., & El-Kot, E. G. (2010). Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(2), 113–131.
- Cahyaningdyah, D. (2009). Analisis konflik pekerjaan dan keluarga pada wanita pekerja di industri perbankan. *Dinamika Manajemen*, 1(2), 10–18.
- Cha, J. M., Seung, H. K., & Ronald, F. C. (2011). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members. *Journal of Psychology & Marketing*, 21(6), 405–424.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2000). Gender differences in work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60–74.
- Firth, L., David, J. M., Kathleen, A. M., & Claude, L. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187.
- 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), 65–78.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Iresa, A. R., Hamidah, N. U., & Arik, P. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada

karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk witel malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–10.

Khatibi, A. H., & Asadi, M. H. (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in national olympic and Paralympic academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272–278.

Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: PT. Andi.

Robbins, S. P. (2002). *Organizational Behavior* (2nd ed.). New jersey: Prentice Hall.

Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sidartha, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 129–142.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Yogyakarta: 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), 6–15.

Velnampy, T., & Aravinthan, S. A. (2013). Occupational stress and organizational commitment in private banks: a srilankan experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 78–99.