

WORK FAMILY CONFLICT, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA BEPENGARUH TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI

**Ni Nyoman Ayu Manik Ankgaryta Pramana¹
Ni Wayan Mujiati²**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: ayuupramanaa@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasional merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada target. Ketika pegawai berkomitmen terhadap organisasi mereka akan loyal terhadap organisasi dan memberikan yang terbaik untuk organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh work family conflict, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar dengan sampel sebanyak 45 orang, menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner, dianalisis dengan Regresi Linier Berganda. Hasil menunjukkan *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa *Work Family Conflict*, Stres Kerja menurunkan Komitmen Organisasional pegawai dan Kepuasan Kerja secara nyata dapat meningkatkan Komitmen Organisasional pegawai.
Kata kunci : *Work Family conflict*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional.

ABSTRACT

Organizational commitment is a force that binds individuals to an action related to the target. When employees are committed to the organization they will be loyal to the organization and provide the best for the organization. The purpose of this study was to determine the effect of work family conflict, job stress, and job satisfaction on organizational commitment of Bank BRI Diponegoro Denpasar Unit employees with a sample of 45 people, using the saturated sample method. Data collection through interviews and questionnaires, analyzed by Multiple Linear Regression. The results show that work family conflict and work stress have a negative and significant effect on organizational commitment, while job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. This study provides an understanding that Work Family Conflict, Job Stress decreases employee Organizational Commitment and Job Satisfaction can significantly increase employee Organizational Commitment.
Keywords: *Work Family conflict, Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan. Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu aset terpenting. Manusia memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lainnya dimana manusialah yang dapat menggerakkan sumberdaya lain di dalam organisasi (Arifin, 2015). Selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif untuk mendapatkan kinerja terbaik. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal serta memiliki komitmen terhadap perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan (Wang *et al.*, 2017).

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Komitmen organisasional merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target (Sunarno & Liana, 2015). Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasional sangat diperlukan untuk kesuksesan organisasi, ketika pegawai berkomitmen terhadap organisasi mereka akan loyal terhadap organisasi dan memberikan yang terbaik untuk organisasi (Batur & Nart, 2015). Komitmen organisasional yang dimiliki oleh anggota akan memiliki dampak yang baik terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Komitmen organisasional dikonsepsikan sebagai hubungan pegawai dengan organisasi tempat ia bekerja dalam berbagai nilai-nilai organisasi, yang menunjukkan keinginan mereka untuk bertahan dalam organisasi tersebut (Harun *et al.*, 2015)

Ketika ketiga komponen untuk terwujudnya komitmen pegawai tidak terpenuhi dengan baik maka seringkali berdampak buruk terhadap perusahaan. Faktor yang dapat menentukan anggota memiliki komitmen organisasional pada organisasinya dapat dipengaruhi oleh *work family conflict* (Yantha, 2015). *Work family conflict* adalah sebagai bentuk konflik dimana, tekanan peran yang terkait dengan keanggotaan dalam suatu organisasi yang bertentangan dengan tekanan yang berasal dari keanggotaan keluarga (Malik *et al.*, 2015)

Work family conflict sebagai bentuk gangguan dari lingkungan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi pegawai, ketika individu memilih bekerja maka akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dikeluarganya. Ketika pegawai lebih memperhatikan pekerjaannya dikantor dan mengurangi perhatian bersama keluarga karena pegawai merasa sangat rugi ketika meninggalkan perusahaan, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga maka cenderung mengurangi komitmen organisasi (Malik, 2015). *Work family conflict* dapat mempengaruhi stres kerja, *work family conflict* yang terjadi secara terus menerus akan memberikan tekanan-tekanan yang menimbulkan stres kerja akibat berkurangnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Hasil penelitian dari Divara (2016) mengatakan bahwa *work family*

conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin rendah konflik maka semakin tinggi komitmen terhadap perusahaan.

Ketidaknyamanan pegawai seringkali mengakibatkan rasa tertekan atau stres. Stres adalah respon fisik dan emosional yang terjadi saat kemampuan dan sumber daya pegawai tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka (Jamadin *et al.*, 2015). Stres kerja akan timbul apabila beban kerja dan tugas-tugas yang diberikan harus diselesaikan segera yang menyebabkan rasa tertekan, yang dimana hal tersebut akan menurunkan komitmen pegawai terhadap perusahaan karena stres yang dialami oleh pegawai dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Moura *et al.* (2015) gejala individu yang mengalami stres antara lain pekerjaan yang tidak terselesaikan, keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kesalahan yang sembrono, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat. Efek berlebihan dari stres ini dapat menurunkan kinerja pegawai yang dimana berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian dari Kusumandari *et al.* (2017) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian Divara (2016) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional akan akan tercipta apabila seorang dapat mengatasi tekanan atau stres dalam bekerja Iresa *et al.* (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi tingkan stres kerja maka semakin rendah komitmen terhadap perusahaan yang dimana berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Oleh karena itu kepuasan kerja di dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Pada dasarnya kepuasan kerja pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya (Nurchayani & Adnyani, 2016).. Jika pegawai merasa tidak puas akan pencapaiannya maka akan menurunkan komitmennya terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Malik, 2015).

Hasil peneltian dari Ariawan & Sariyathi (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Penelitian tersebut juga di dukung oleh penelitaian Utama *et al.* (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi komiitmen organisasional.

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Bank BRI merupakan salah satu Bank BUMN terbesar di Indonesia. Sebanyak 46 pegawai yang terdiri dari Kepala Unit, *Supervisor*, Mantri, Teller, *Customer Service*, PA

KUR, Pramubakti, Satpam, Penjaga Malam, bidang-bidang ini memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang bervariasi sehingga dibutuhkan SDM yang berkualitas dan berkomitmen terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Banyaknya beban kerja dan tanggung jawab beban kerja keluarga yang tinggi akan membuat pegawai tidak berkomitmen terhadap organisasi.

Tabel 1.
Jumlah pegawai bank BRI Unit Diponogoro Denpasar berdasarkan jabatan dan masa kerja

No	Jabatan	Masa Kerja (Bulan)	Jumlah	Presentase(%)
1	Kepala Unit	24	1	0,21
2	<i>Supervisor</i>	19	1	0,21
3	Mantri	12 – 24	19	4,13
4	<i>Taller</i>	15 – 19	6	1,30
5	Pramubakti	12 – 19	3	0,65
6	<i>Customer Service</i>	12 – 24	7	1,52
7	PA KUR	18 – 24	2	0,43
8	Satpam	12 – 18	5	1,08
9	Penjaga Malam	12 – 18	2	0,43
	Jumlah	-	46	100

Sumber : Bank BRI Unit Diponogoro Denpasar, 2019

Setiap orang yang bekerja dalam sebuah organisasi, harus memiliki komitmen dalam bekerja karena apabila pegawainya tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya maka tujuan dari organisasi akan sulit tercapai. Perusahaan untuk mencapai tujuannya memerlukan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan hasil pra-riset dengan metode wawancara di BRI Unit Diponogoro Denpasar, terhadap 10 orang pegawai dengan masa kerja lebih dari 1 tahun

Tabel 1. menunjukkan bahwa rentan masa kerja tertinggi adalah posisi mantri dan *customer service* dengan masing-masing jumlah pegawai sebesar 19 orang dengan presentase 4,13 dan 7 orang dengan presentase 1,52. Sedangkan rentan masa kerja pegawai terendah adalah satpam dengan jumlah pegawai 5 orang dengan presentase 1,08 dan penjaga malam dengan jumlah pegawai 2 orang dengan presentase 0,43 persen. Pada tabel tersebut juga menjelaskan bahwa masa kerja pegawai Bank BRI di Unit hanya dikontrak 24 bulan. Setelah masa kontrak selama 24 bulan pegawai akan di pindahkan ke unit atau cabang lain, hal ini diberlakukan untuk menghindari terjadinya kecurangan antar pegawai. Akan tetapi jika rentan kontrak yang diberikan hanya 24 bulan pegawai akan sulit untuk berkomitmen terhadap perusahaan.

Hasil wawancara pra-riset mereka menyatakan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai di BRI Unit Diponogoro Denpasar dikategorikan rendah. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang merasa beban kerja yang diberikan oleh organisasi sangat menyita waktu berkumpul bersama keluarga, sehingga dapat menimbulkan kurangnya keinginan pegawai untuk berkomitmen terhadap organisasi. Pegawai juga merasa adanya desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai merasa waktu yang harusnya dapat

diberikan untuk berkumpul bersama keluarga harus terbagi untuk pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, selain itu faktor lain yang menyebabkan komitmen organisasional pegawai bank BRI Unit Diponegoro rendah adalah adanya tekanan yang di berikan oleh atasan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan (seperti mencari nasabah yang mengajukan kredit). Hal tersebut mengakibatkan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai di BRI Unit Diponegoro Denpasar rendah dan akan berdampak pada menurunnya efektivitas di BRI Unit Diponegoro Denpasar. Kondisi ini menunjukkan perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan atau atasan BRI Unit Diponegoro Denpasar kepada pegawai agar komitmen organisasional pegawai bisa di tingkatkan guna mendukung tujuan organisasi.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Two Factor Theory*, yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah 16 reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators* Herzberg (Mohammadi *et al.*, 2015)

Teori kedua adalah *Value Theory*. Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang (Andrade *et al.*, 2016).

Hasil penelitian dari Divara (2016) mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Kusumandari *et al.* (2017) mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Utama *et al.* (2015) mengatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Malik (2015) menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Hidayati *et al.* (2019) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin rendah konflik maka semakin tinggi komitmen terhadap perusahaan. Berdasarkan landasan teori pada penelitian sebelumnya dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian dari Kusumandari *et al.* (2017) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi karena semakin tinggi stres mengakibatkan semakin menurunnya komitmen organisasi (Iresa *et al.*, 2015).

Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga stres kerja terbukti tidak memberikan pengaruh yang buruk dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Gharib *et al.*, 2016). Dalam penelitian Divara (2016) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja menyebabkan efek negatif pada komitmen organisasi (Masihabadi *et al.*, 2015). Bhatti *et al.* (2016) juga menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional akan tercipta apabila seorang dapat mengatasi tekanan atau stres dalam bekerja. Semakin tinggi tingkan stres kerja maka semakin rendah komitmen terhadap perusahaan yang dimana berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan landasan teori pada penelitian sebelumnya dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian dari Ariawan & Sariyathi (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Penelitian tersebut juga di dukung oleh penelitian Utama *et al.* (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian Ida *et al.* (2016) bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian Mirah & Netra (2018) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Eliyana & Ma'arif (2019) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin termotivasi pula pegawai dalam peningkatan komitmen organisasinya dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin pegawai tidak termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasinya

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal (*causal research*), yaitu mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel pembentuk model dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Metode ini dipilih untuk mengetahui hubungan antara variabel *work family conflict* (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen organisasional (Y). Penelitian ini dilakukan pada Bank Bri Unit Diponegoro Denpasar. Yang berlokasi di Jl. Nusa Kambangan No.9, Kota Denpasar Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai. Selain itu pemilihan lokasi ini juga berdasarkan atas tersedianya data yang memadai dan dapat diolah oleh peneliti. Obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasional pada seluruh pegawai di Bank Bri Unit Diponogoro Denpasar. Variabel bebas adalah *work family conflict* (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) dan variabel terikat adalah Komitmen Organisasional (Y).

Data kualitatif dalam penelitian berupa pendapat dari responden yang meliputi variabel bebas dan terikat. Data primer yang dikumpulkan dari penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dan kuisisioner mengenai komitmen organisasi, *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja yang disebarkan kepada responden pegawai BRI Unit Diponogoro Denpasar. Sumber sekunder adalah data yang sudah dalam bentuk jadi atau dapat di katakana data yang sudah tersedia di BRI Unit Diponogoro Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bank Bri Unit Diponogoro Denpasar yang berjumlah 46 orang pegawai dan tidak termasuk 1 kepala unit. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Bank BRI Unit Diponogoro Denpasar dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Bank BRI Unit Diponogoro Denpasar

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	21	46.67
		Perempuan	23	51.11
		Jumlah	45	100
2	Usia	18-24 Tahun	7	15.56
		25-34 Tahun	24	53.33
		35-40 Tahun	12	26.67
		> 40Tahun	2	4.44
		Jumlah	45	100
3	Pendidikan terakhir	SMA	1	2.22
		Diploma	7	15.56
		S1	37	82.22
		Jumlah	45	100
4	Masa Kerja	1 Tahun	10	22,22
		>1 Tahun	35	77,78
		Jumlah	45	100

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 2. menunjukkan jumlah pegawai Bank BRI Unit Diponogoro Denpasar yang di jadikan sampel sebanyak 45 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, pegawai laki-laki sebanyak 21 dan pegawai perempuan mendominasi dalam penelitian ini sebanyak 23 dengan persentase sebesar 51,11 persen. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 25-34 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 53,33 persen,

hal ini berarti Pegawai yang diperlukan perusahaan termasuk dalam kelompok usia produktif, karena dianggap sudah memiliki pengalaman yang cukup sehingga mampu bekerja dengan baik. Jika di lihat dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 yang mendominasi dengan persentase sebesar 82,22 persen. Jika dilihat dari masa kerja pegawai yang menjadi responden dengan masa kerja satu tahun dengan presentase 22,22 persen dan lebih dari satu tahun dengan presentase 77,78 persen.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0,866
Stres kerja (X2)	0,983
Kepuasan kerja (X3)	0,965
Komitmen Organisasional Pegawai (Y)	0,986

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 3. menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total
1	<i>Work Family Conflict</i>	X1.1	0,832
		X1.2	0,914
		X1.3	0,919
		X2.1	0,969
		X2.2	0,977
2	Stres kerja	X2.3	0,972
		X2.4	0,975
		X2.5	0,969
		X3.1	0,868
		X3.2	0,966
3	Kepuasan kerja	X3.3	0,940
		X3.4	0,956
		X3.5	0,960
		Y1.1	0,963
		Y1.2	0,962
4	Komitmen Organisasional pegawai	Y1.3	0,958
		Y1.4	0,852
		Y1.5	0,958
		Y1.6	0,971
		Y1.7	0,958
		Y1.8	0,965
		Y1.9	0,963

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

Variabel Komitmen Organisasional pegawai pada penelitian ini merupakan variabel terikat. Variabel Komitmen Organisasional pegawai yang disimbolkan dengan Y serta diukur dengan menggunakan 9 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert. Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan mengenai penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasional memperoleh rata-rata 3,29. Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari indikator komitmen organisasional sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar dikategorikan cukup tinggi.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Komitmen Organisasional pegawai

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
		1	Saya beruntung berada di organisasi.	2	10	6			
2	Organisasi memiliki makna mendalam bagi saya.	6	7	8	19	5	145	3.22	Cukup Tinggi
3	Saya bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja.	6	7	8	19	5	145	3.22	Cukup Tinggi
4	Saya merasa rugi apabila keluar dari organisasi tempat saya bekerja.	0	12	14	12	7	149	3.31	Cukup Tinggi
5	Saya menganggap bekerja pada organisasi ini merupakan suatu kebutuhan.	2	10	9	21	3	148	3.29	Cukup Tinggi
6	Saya merasa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik.	6	7	10	16	6	144	3.20	Cukup Tinggi
7	Saya bersedia dilibatkan dalam kegiatan kerja demi kepentingan organisasi.	5	7	11	16	6	146	3.24	Cukup Tinggi
8	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi tempat saya bekerja.	2	10	5	23	5	154	3.42	Tinggi
9	Saya tidak akan meninggalkan organisasi karena masih memiliki kewajiban.	2	11	4	26	2	150	3.33	Cukup Tinggi
Rata-rata							3,29	Cukup Tinggi	

Sumber : Data diolah, 2019

Variabel Komitmen Organisasional pegawai yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,20 yang masuk kriteria cukup baik, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa bekerja pada organisasi ini belum merupakan kesempatan yang terbaik. Variabel Komitmen Organisasional pegawai yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya berkeinginan untuk menghabisi sisa karir pada organisasi tempat saya bekerja.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,42 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden berkeinginan untuk menghabisi sisa karir pada organisasi tempat saya bekerja.

Variabel *Work Family Conflict* pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Variabel *Work Family Conflict* yang disimbolkan dengan X_1 serta diukur dengan menggunakan 3 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert. Data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan mengenai penilaian responden terhadap variabel *work family conflict* memperoleh rata-rata 2,79. Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden kurang setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari indikator *work family conflict* sehingga dapat dikatakan bahwa *work family conflict* yang dimiliki pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar dikategorikan cukup tinggi.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap *Work Family Conflict*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
		1	Saya merasa kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga	6	17	9			
2	Saya merasa beban kerja yang di berikan organisasi mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga	2	21	6	13	3	129	2.87	Cukup Tinggi
3	Pekerjaan kantor sering saya kerjakan di rumah sehingga mengganggu waktu senggang bersama keluarga	8	13	10	11	3	123	2.73	Cukup Tinggi
Rata-rata							2,79	Cukup Tinggi	

Sumber : Data diolah, 2019

Variabel *Work Family Conflict* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Pekerjaan kantor sering saya kerjakan di rumah sehingga mengganggu waktu senggang bersama keluarga”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,73 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum Pekerjaan kantor mereka

tidak kerjakan di rumah sehingga tidak mengganggu waktu senggang bersama keluarga. Variabel *Work Family Conflict* yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa beban kerja yang di berikan organisasi mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,87 yang masuk kriteria cukup baik, ini berarti secara umum responden menganggap merasa beban kerja yang di berikan organisasi mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga.

Variabel Stres kerja pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Variabel Stres kerja yang disimbolkan dengan X_2 serta diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert. Data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan mengenai penilaian responden terhadap variabel stres kerja memperoleh rata-rata 2,75. Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden kurang setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari indikator stres kerja sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja yang dimiliki pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar dikategorikan cukup tinggi, dimana jika stres yang dimiliki pegawai tinggi akan menurunkan komitmen pegawai terhadap perusahaan.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Stres kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
		1	Saya memiliki keinginan keluar dari pekerjaan karena beban kerja cukup berat	4	22	5			
2	Saya merasa kinerja tidak optimal karena mengalami tekanan yang berat dalam bekerja	6	19	4	10	6	126	2.80	Cukup Tinggi
3	Saya merasa stres kerja membuat kinerja menurun	6	17	7	13	2	123	2.73	Cukup Tinggi
4	Saya sering meninggalkan pekerjaan tanpa ijin karena kondisi kerja yang kurang nyaman	4	22	5	12	2	121	2.69	Cukup Tinggi
5	Saya merasa stres kerja yang dialami cenderung membuat malas bekerja sehingga sering absen	4	21	4	13	3	125	2.78	Cukup Tinggi
Rata-rata								2,75	Cukup Tinggi

Sumber : Data diolah, 2019

Variabel Stres kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya sering meninggalkan pekerjaan tanpa ijin karena kondisi kerja yang kurang nyaman”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,69 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden tidak meninggalkan pekerjaan tanpa

ijin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Variabel Stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa kinerja tidak optimal karena mengalami tekanan yang berat dalam bekerja”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,80 yang masuk kriteria cukup baik, ini berarti secara umum responden merasa kinerja tidak optimal karena mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Variabel kepuasan kerja yang disimbolkan dengan X_3 serta diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert. Data pada Tabel 8 ditunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan mengenai penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja memperoleh rata-rata 3,48. Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari indikator kepuasan kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar dikategorikan cukup baik.

Variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,42 yang masuk kriteria baik, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja saya di dalam perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,62 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden merasa senang bekerja dengan rekan kerja mereka di dalam perusahaan.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap kepuasan kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	13	9	14	9	154	3.42	Baik
2	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja saya	1	10	6	24	4	155	3.44	Baik
3	Saya menerima kesempatan promosi ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	1	9	8	21	6	157	3.49	Baik
4	Atasan saya selalu memberikan pengarahan yang negatif terhadap pekerjaan saya	2	9	6	23	5	155	3.44	Baik
5	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja saya di dalam perusahaan	1	9	8	15	12	163	3.62	Baik
Rata-rata								3,48	Cukup Baik

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 9.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.086	0.843		4.847	0.000
<i>Work Family Conflict</i>	-0.326	0.107	-0.319	-3.062	0.004
Stres kerja	-0.354	0.122	-0.372	-2.901	0.006
Kepuasan kerja	0.311	0.141	0.290	2.199	0.034

Sumber : Data diolah, 2019

$X_1 = -0,326$ menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar, apabila *Work Family Conflict* meningkat maka Komitmen Organisasional pegawai akan mengalami penurunan. $X_2 = -0,354$, menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar, apabila Stres Kerja pegawai meningkat maka Komitmen Organisasional pegawai akan mengalami penurunan. $X_3 = +0,311$, menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar, apabila Kepuasan Kerja pegawai meningkat maka Komitmen Organisasional pegawai akan mengalami peningkatan

Tabel 10.
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

	Unstandardized Residual
N	45
Kolmogorov-Smirnov Z	0,669
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,763

Sumber : Data diolah, 2019

Uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 10 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,763. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* tabel sebesar 0,05 maka H_0 diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 11.
Uji Multikolinieritas (*Tolerance dan Variance Inflation Factor*)

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work Family Conflict</i>	0.764	1.309
Stres kerja	0.504	1.985
Kepuasan kerja	0.475	2.104

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 11. menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas

Tabel 12. menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 12.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.872	0.569		1.532	0.133
<i>Work Family Conflict</i>	-0.058	0.072	-0.142	-0.802	0.427
Stres kerja	-0.013	0.082	-0.034	-0.154	0.878
Kepuasan kerja	-0.064	0.095	-0.151	-0.675	0.503

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 13.
Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.813 ^a	0.661	0.636	0.64766

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 66,1$ persen, yang berarti bahwa sebesar 66,1 persen Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar dipengaruhi oleh variabel *Work Family Conflict* (X1), Stres kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) dan sisanya sebesar 33,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 14.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.463	3	11.154	26.591	0.000 ^b
	Residual	17.198	41	0.419		
	Total	50.661	44			

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel *Work Family Conflict* (X₁), variabel Stres kerja (X₂), variabel Kepuasan kerja (X₃), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai (Y) Bank BRI

Unit Diponegoro Denpasar, atau model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 15.
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Sig.
<i>Work Family Conflict</i>	-0,326	0,004
Stres kerja	-0,354	0,006
Kepuasan kerja	0,311	0,034

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel *Work Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai. Koefisien regresi β_1 (variabel *Work Family Conflict*) sebesar -0,326, menunjukkan bahwa meningkatnya *Work Family Conflict* maka akan menurunkan Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai. Koefisien regresi β_2 (variabel Stres kerja) sebesar -0,354, menunjukkan bahwa meningkatnya Stres kerja maka akan menurunkan Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Tingkat signifikansi $0,034 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai. Koefisien regresi β_3 (variabel Kepuasan kerja) sebesar 0,311, menunjukkan bahwa meningkatnya Kepuasan kerja maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar.

Nilai signifikan untuk variabel work family conflict sebesar 0,004 terhadap variabel komitmen organisasional. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Koefisien variabel X_1 adalah negatif 0,326 artinya *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Divara (2016) mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Kusumandari *et al.* (2017) mengatakan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitaian Utama *et al.* (2015) mengatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.. Penelitian Hidayati *et al.* (2019) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin rendah konflik maka semakin tinggi komitmen terhadap perusahaan.

Nilai signifikan untuk variabel stres kerja sebesar 0,006 terhadap variabel komitmen organisasional. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat

dengan statistik bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara terhadap Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Koefisien variabel X_2 adalah negatif 0,354, artinya Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumandari *et al.* (2017) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi karena semakin tinggi stres mengakibatkan semakin menurunnya komitmen organisasi (Iresa *et al.*, 2015). Dalam penelitian Divara (2016) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja menyebabkan efek negatif pada komitmen organisasi. Bhatti *et al.* (2016) juga menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional akan tercipta apabila seorang dapat mengatasi tekanan atau stres dalam bekerja. Semakin tinggi tingkan stres kerja maka semakin rendah komitmen terhadap perusahaan yang dimana berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,034 terhadap variabel komitmen organisasional. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Koefisien variabel X_3 adalah positif 0,311, artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariawan & Sariyathi (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Utama *et al.* (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian Ida *et al.* (2016) bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian Mirah & Netra (2018) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Eliyana & Ma'arif (2019) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin termotivasi pula pegawai dalam peningkatan komitmen organisasinya dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin pegawai tidak termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasinya

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti mengenai *Work Family Conflict*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pegawai. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa *Work Family Conflict*, Stres Kerja menurunkan Komitmen Organisasional pegawai dan Kepuasan Kerja secara nyata dapat meningkatkan Komitmen Organisasional pegawai. Jika *Work Family Conflict* dan Stres Kerja meningkat maka Komitmen Organisasional pegawai akan mengalami penurunan, Sedangkan jika kepuasan

kerja meningkat maka Komitmen Organisasional pegawai akan mengalami peningkatan.

Penelitian ini dilakukan hanya sebatas pada ruang lingkup Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digunakan pada perusahaan lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar dalam penelitian ini adalah *work family conflict* stres kerja dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi *Work Family Conflict*, maka semakin rendah Komitmen Organisasional pegawai. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres kerja terhadap Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi Stres kerja, maka semakin rendah Komitmen Organisasional pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional pegawai Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi Kepuasan kerja, maka semakin meningkatkan juga Komitmen Organisasional pegawai.

Perusahaan disarankan untuk tidak terlalu memberikan beban kerja yang tinggi agar pegawai dapat meluangkan waktunya bersama keluarga. Perusahaan disarankan untuk tidak terlalu memberi tekanan yang berat terhadap pegawai dan memberikan waktu untuk *refreshing* kepada pegawai agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Perusahaan disarankan memberikan *reward* kepada pegawai yang telah bekerja dengan semangat agar mereka merasa puas bekerja di Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional seperti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan lain-lain, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas Bank BRI Unit Diponegoro Denpasar, atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada satu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Andrade, T. de V. F. C., Vania, de F. B. E., & Leticia, L. (2016). Organizational citizenship behaviors: a glimpse in the light of values and job satisfaction. *Review of Business Management*, 19(64), 236–262.
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PBF. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 71(2), 964–992.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and

Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45.

Batur, O., & Nart, S. (2015). The Relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(1), 72-81.

Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 029–037. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013)

Divara, I. G. A. G. K. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6974–7001.

Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.

Gharib, M. N., Jamil, S. A., Ahmad, M., & Ghouse, S. (2016). The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at dhofar university. *International Journal of Economic Research*, 13(1), 21–33.

Harun, H., Rohani, S., Mumtaz, A., Memon., M. N., Rosli, B., & Azrai, A. (2015). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees. *Asian Social Science*, 10(11), 28–32.

Hidayati, N., Zarlis, M., & Absah, Y. (2019). Effect of Work-Family Conflict on Commitment Organization Through Work Stress with Religiosity as a Moderating Variable in Health Workers of Latersia Binjai Hospital. *IJJR Journal*, 6(May), 167–186.

Ida, M. Y., Supartha, W. G., & Sebudi, M. (2016). Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMK N 1 MAS UBUD. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177–4208.

Iresa, A. R., Hamidah, N. U., & Arik, P. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1-10.

Jamadin, N., Samsiah, M., Syarkawi, Z., & Fauziah, N. (2015). Work Family Conflict and Stress: Evidence From Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309–312.

- Kusumandari, N. P. L., Sudibya, I. G. A., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Sma N 1 Kuta Utara. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4919–4996.
- Malik, S. (2015). Role of Work Family Conflict on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 222–230. Retrieved from <http://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/18896>
- Malik, S., Awan, A. G., & Qurat-Ul-Ain. (2015). Role Of Work Family Conflict On Organizational Commitment And Organizational. *IOSR Journal of Business an Management*, 1(1), 1–12.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Shams Koloukhi, A., & Parsian, H. (2015). Effects of stress on auditors organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3), 303–314. <https://doi.org/10.33844/ijol.2015.60353>
- Mirah, L. V. A. S., & Netra, I. G. S. K. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1813–1843.
- Mohammadi, M., Porkiani, M., & Beheshtifar, M. (2015). The study of the relation between work-family conflict with organizational commitment among the staffs of Tejarat bank branches of Kerman. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 2(2), 88–99.
- Moura, D., Oegambieze-Ramos, A., & Goncal, G. (2015). Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results From Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 291–300.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Sunarno, & Liana, L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian). *Multi Disiplin*, 1(1), 1–16.
- Utama, D. G., Satria, A., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work - Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3703–3737.
- Wang, Y., Zeyuan, L., Yue, W., & Fang, G. (2017). Psychological Contract and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment.

Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 6(1), 21–35.

Yantha, P. I. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Role Stres Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai The Clubs Villas Seminyak Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(4), 2573–2605.