

Bagaimana Komitmen Organisasi Dipengaruhi oleh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor

Andhi Supriyadi¹, Ray Octafian², Dwi Ermayanti Susilo³

E-mail: andhi_zdn@yahoo.com¹, Octafianray@gmail.com², dwi.stiedw@gmail.com³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang^{1,2}
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara Jombang³

Abstract

Human resources as a resource is the company's most important asset, human resources are always expected to give maximum level of contributions and committed to the company to reach expected goals. Employees who are committed to their organization will take risks to the organization and want to remain in the organization. This research is done to explore impact of work family conflict, job stress and job satisfaction to organizational commitment. The response taken was 138 employees of a garment factory in the Semarang Regency area. With SPSS analysis technique version 23. Result of the research found work family conflict and work stress have negatively impact and insignificant to organizational commitment. And job satisfaction has a positively impact and significant to organizational commitment. Simultaneously work family conflict, job stress and job satisfaction have a significant influence to organizational commitment.

Keywords: *Work Family Conflict, Work Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstrak

Sumber daya manusia sebagai sumber daya adalah aset terpenting perusahaan, sumber daya manusia selalu diharapkan untuk memberikan tingkat kontribusi yang maksimal dan berkomitmen kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan yang berkomitmen pada organisasi mereka akan mengambil risiko bagi organisasi dan ingin tetap berada di organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi dampak *Work Family Conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Respon yang diambil adalah 138 karyawan pabrik garmen di wilayah Kabupaten Semarang. Dengan teknik analisis SPSS versi 23. Hasil penelitian menemukan bahwa konflik keluarga kerja dan stres kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara bersamaan *Work Family Conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Manusia adalah aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Dalam masa globalisasi seperti sekarang setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai targetnya. Setiap perusahaan harus bisa mengantisipasi setiap perubahan yang muncul. Perusahaan mengupayakan sumber daya manusia mereka untuk memberikan kontribusi tertinggi dan memiliki komitmen kepada perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan mereka sendiri. Komitmen organisasi karyawan yang kuat akan mengakibatkan karyawan berusaha mencapai target perusahaan sesuai dengan tujuan kepentingan yang dituju (Angle, H. I., & Perry, 1981). karyawan

memberikan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk kepentingan organisasi. (Sidimantra & Netra, 2020)

Komitmen organisasi mampu menunjukkan bagaimana kemauan karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya, loyal terhadap organisasi, memberikan usaha ekstra untuk mencapai tujuan dan mengidentifikasi karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (Haq, 2014). Karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi dapat diharapkan dapat mencapai kinerja yang optimal untuk mencapai target perusahaan. Komitmen organisasi adalah kekuatan mengikat individu untuk bertindak jaringan pada satu atau lebih tujuan (Allen, N. J., & Meyer, 1990) Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi akan berperilaku, seperti mempertimbangkan tujuan dan manfaat organisasi seperti mereka sendiri, mengambil risiko terhadap organisasi dan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi. Menurut (Arifin et al., 2016) Variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi faktor pribadi yang pertama meliputi: harapan kerja, dan kepuasan kerja. Kedua faktor organisasi meliputi: ruang lingkup pekerjaan, dan konsistensi tujuan organisasi. Tiga faktor non-organisasi meliputi: pekerjaan, konflik keluarga, dan stres kerja. Dari penjelasan di atas, penulis memilih untuk melakukan penelitian mengenai faktor pertama dan ketiga. Karena apa yang terjadi di perusahaan lebih mengarah pada faktor pertama dan ketiga, yaitu: kepuasan kerja, *Work Family Conflict*, dan stres kerja

Membangun komitmen karyawan adalah proses yang panjang dan tidak dapat dibentuk secara instan. Jika seorang karyawan tidak lagi memiliki rasa komitmen terhadap organisasinya maka pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut tidak akan maksimal. Komitmen organisasi muncul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Mulai dari kebutuhan pribadi bagi organisasi, kemudian beralih menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari anggota karyawan terhadap organisasi. Menurut Rivai dalam (Sopiah, 2008) Menjelaskan bahwa proses komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada fase awal (*initial commitment*) adalah komitmen yang muncul pada awal bekerja di organisasi. Pada tahap awal, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah :1) Karakteristik Individu, 2) Harapan karyawan dalam organisasi , 3) Karakteristik Pekerjaan. Fase kedua disebut sebagai komitmen selama awal pekerjaan, yaitu komitmen yang muncul setelah karyawan bekerja beberapa tahun di organisasi. Pada fase kedua ini, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal pekerjaan seorang karyawan, cara bekerja, bagaimana sistem penggajian, dan bagaimana hubungan karyawan atau teman atau hubungan dengan pemimpin. Semua faktor ini akan membentuk komitmen dan tanggung jawab awal karyawan terhadap perusahaan. Tahap terakhir adalah komitmen selama karir nanti, yaitu komitmen yang muncul setelah bekerja lama dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi fase ketiga ini terkait dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang diciptakan dalam organisasi, dan pengalaman selama bekerja karyawan. Menurut (Allen, N. J., & Meyer, 1990) Ada tiga komponen keterlibatan organisasi, 1. komitmen afektif, ditambah dengan keinginan untuk terhubung dengan organisasi. 2. Komitmen berkelanjutan adalah keterlibatan berdasarkan kebutuhan rasional. 3. Komitmen normatif yaitu komitmen terhadap norma-norma yang ada pada karyawan dan mengandung keyakinan individu terhadap tanggung jawab organisasi

Work family conflict merupakan bentuk konflik atau pertentangan antar peran dalam pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dalam kehidupan keluarga (Masita et al., 2019). (Frone et al., 1992) memunculkan *Work family conflict* yang mana terjadi ketika individu berusaha memenuhi tuntutan antara peran pekerjaannya dan perannya dalam memenuhi kebutuhan keluarga atau sebaliknya. (Frone et al., 1992) Memiliki definisi *Work family conflict* sebagai konflik peran individu yang berperan ganda antara pekerjaan dan keluarga, yang harus bertanggung jawab terhadap keluarga dan juga harus memperhatikan dan mengurus keluarga. Hal ini dikarenakan mereka dituntut untuk bisa fokus mengurus keluarga yang terganggu oleh tuntutan pekerjaan di perusahaan. Membuka peluang konflik karena kepentingan yang berbeda, arahnya bisa dua jenis: pekerjaan mengganggu kualitas hubungan keluarga atau tuntutan keluarga mengganggu kualitas pekerjaan. (Ariana & Riana, 2016).

Work family conflict menyebabkan banyak masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan. Menurut (Olivia, 2020) *Work family conflict* adalah konflik yang timbul karena tantangan berat dalam membagi sumber daya, terutama waktu antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Konflik yang dialami karyawan ini dikarenakan beban pekerjaan yang diberikan dan tugas yang diselesaikan segera membuat waktu kerja menjadi lebih lama sehingga mengurangi waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Mendukung peneliti dalam hal ini seperti penelitian (Darsana, 2013) yang mengatakan bahwa ada pengaruh (-) antara *Work family conflict* dengan komitmen organisasi. Dengan adanya *work family conflict* juga dapat mempengaruhi stres kerja, *work family conflict* yang terjadi secara terus menerus akan memberikan tekanan yang menyebabkan stres kerja akibat berkurangnya waktu yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga

Work family conflict adalah situasi dimana terjadi tekanan antara dua peran, yaitu peran dalam pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat seimbang dan kontradiktif. (Masita et al., 2019). Menurut (Sihite & Arianto, 2018) *Work Family Conflict* adalah konflik peran antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang saling bertentangan. Artinya partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit dengan partisipasi seseorang dalam keluarga (pekerjaan). Berdasarkan beberapa definisi *work family conflict* di atas, kesimpulan *work family conflict* adalah terjadinya konflik individu yang memiliki peran ganda yaitu peran kerja dan peran keluarga. Ketika seorang karyawan merasa kesulitan untuk melakukan keseimbangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga, dan akan mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi. Menurut (Netemeyer et al., 1996) Indikator *work family conflict* adalah :1. Permintaan kerja mengacu pada tekanan yang timbul dari beban kerja berlebih dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan di tempat kerja dan tenggat waktu kerja. 2. Permintaan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang terkait dengan menjalankan kehidupan keluarga.

Stres kerja terjadi karena adanya tekanan dalam perusahaan, baik itu tekanan kerja ataupun waktu. Hal ini berdampak pada ketidaknyamanan karyawan, yang sering mengakibatkan perasaan tertekan atau stres. Menurut (Rivai. Veithzal., 2014) Stres adalah kondisi ketegangan yang membuat ada ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikis yang mempengaruhi emosi, oleh proses dan kondisi karyawan. Kondisi ini terjadi dari dalam maupun lingkungan diri seseorang. Menurut Rivai dalam (Sandiartha & Suwandana, 2020) Stres kerja adalah suatu kondisi dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan

terjadinya kondisi yang tidak seimbang dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja yang muncul pada pekerja dapat berdampak pada suatu organisasi atau perusahaan, yang mempengaruhi kepuasan karyawan yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Stres kerja yang meningkat akan menyebabkan karyawan mulai tidak memiliki komitmen organisasi. Menurut (Julvia, 2016) Stres kerja harus ditangani dengan baik, stres kerja karyawan mengakibatkan beban kerja yang berat dan konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga dimana karyawan merasa frustrasi, merasa emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, akan memicu kegagalan dalam organisasi karena mampu saling mengganggu dalam melakukan tugas.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan berkembang dan berkembang pesat. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien, karyawan harus bekerja keras. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan dapat menyebabkan stres kerja, apalagi tidak menyelesaikan pekerjaan lama, tetapi ditambah dengan pekerjaan baru. Stres adalah kondisi ketegangan yang berhubungan dengan peluang, hambatan atau permintaan. (Lukito & Alriani, 2018) Stress kerja harus ditangani dengan baik, karena karyawan yang mengalami stres kerja akibat banyaknya beban kerja dan konflik yang sering terjadi antara pekerjaan dan keluarga, Karyawan merasa frustrasi, emosional dan tidak nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya memicu kegagalan dalam organisasi karena saling mengganggu saat mengerjakan tugas. Semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah komitmen terhadap perusahaan yang berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan. Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, termasuk dengan memperhatikan stres kerja. Mendukung peneliti dalam hal ini seperti penelitian (Sidimantra & Netra, 2020) Menyatakan stres kerja berpengaruh (-) dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari beberapa pengertian stres kerja, secara garis besar, Stres kerja disimpulkan bahwa itu adalah respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal berupa peluang, kendala atau tuntutan yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga dapat mengakibatkan penyimpangan fungsi normal atau pencapaian dari apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dihargai secara tidak pasti dan penting. Stres kerja dapat timbul pada seorang pekerja jika tuntutan tugas tinggi, bukan keseimbangan antara waktu dan tingkat kesulitan dalam pekerjaannya. Ini akan berdampak pada organisasi, yang akan berdampak pada komitmen organisasi. Menurut (Julvia, 2016) Indikator stres kerja adalah: 1) Beban kerja, adalah sejumlah tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus dilakukan pada waktu tertentu. 2. Otoritas dan tanggung jawab, adalah keadaan yang harus menanggung dan menanggung konsekuensi dari segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatannya. 3. Kondisi fisik atau kesehatan, adalah serangkaian kondisi dimana kondisi fisik baik dan dapat melakukan sesuatu dengan maksimal. 4. Ketidaknyamanan, adalah kondisi di mana lingkungan di tempat kerja terasa tidak nyaman. 5. Tekanan kerja, adalah kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi, pemikiran proses dan kondisi seseorang di tempat kerja

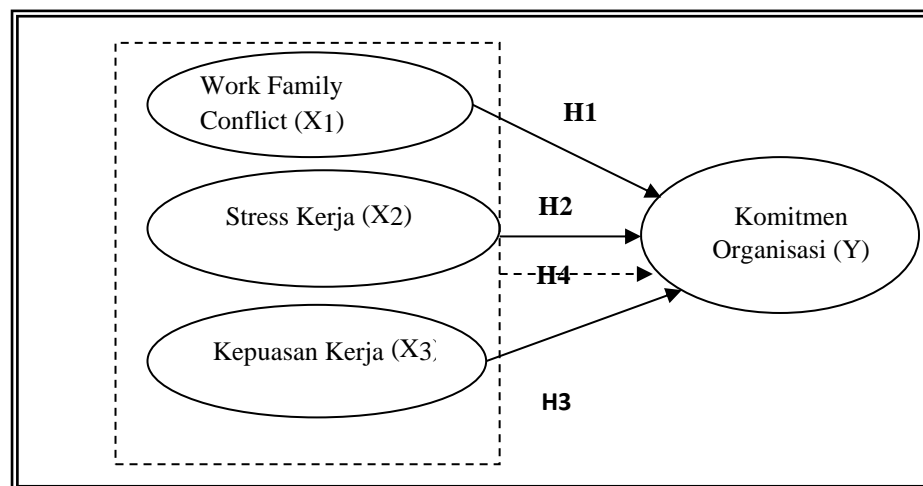
. Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, terutama kondisi kerjanya, dalam hubungannya apakah pekerjaannya dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. (Umar, 2011) Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja, dimana setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan juga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. (Nuryanti & Sintaasih, 2020) dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal, sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. (Hasibuan, 2016) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moralitas pekerjaan. (Sunyoto, 2012) Kepuasan kerja adalah sifat individu seseorang, sehingga mereka memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilai yang berlaku untuk mereka. Kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian lebih untuk meningkatkan komitmen karyawan (Dharsana & Wibawa, 2020). Karena itu, jika seseorang telah memperoleh kepuasan dalam hasil pekerjaan sehingga dapat terbentuk asumsi individu yang dapat memiliki komitmen besar terhadap pekerjaannya. Tetapi jika kepuasan seseorang di tempat kerja turun, itu dapat membuat penurunan minat individu dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa dilihat dari pendapatan gaji atau upah yang layak. Mendukung peneliti dalam hal ini seperti penelitian (Permatasari & Rahyuda, 2020) yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh (+) dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Kepuasan kerja penting bagi individu dalam bekerja, setiap individu memiliki karakter yang berbeda, tingkat kepuasan kerja juga berbeda. (Nuryanti & Sintaasih, 2020) Menurut (Dharmayasa & Adnyani, 2020) Kepuasan Kerja adalah situasi di mana karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, sangat terlibat dan tidak mau mengundurkan diri dibandingkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja lebih rendah. Kepuasan kerja perlu perhatian lebih untuk meningkatkan komitmen karyawan (Dharsana & Wibawa, 2020) Karena itu, jika seseorang telah memperoleh kepuasan dalam hasil pekerjaan sehingga dapat terbentuk asumsi individu yang dapat memiliki komitmen besar terhadap pekerjaannya. Namun jika kepuasan seseorang dalam bekerja turun dapat membuat menurunnya minat individu terhadap pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut (Widodo, 2015) bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu: 1) Gaji, 2) Pekerjaan itu sendiri, 3) Rekan kerja, 4) Atasan, 5) Promosi, 6) Lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. (Sugiyono, 2018) Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan yang dipengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang akan dipelajari variabel (X) yaitu, *Work family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja, variabel (Y) komitmen organisasi.



Gambar 1. Kerangka Pikir

(Sugiyono, 2018) populasi adalah generalisasi untuk objek atau subjek dalam kualitas dan karakteristik tertentu, ditentukan oleh peneliti untuk mempelajari dan mengambil kesimpulan. Populasi adalah karyawan perusahaan garmen dengan sampel diambil oleh 138 responden, dengan teknik probability sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap populasi untuk dijadikan sampel

Uji Validitas untuk mengetahui keakuratan suatu alat ukur dapat mengukur suatu konstruk. Kuesioner berdiri untuk menjadi valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan hal yang akan diukur dengan kuesioner, (Ghozali, 2019) Uji Validitas pada penelitian menggunakan bantuan SPSS versi 23 dengan indikator r hitung. $> r$ tabel. Uji reliabilitas pada item pertanyaan dan kuesioner digunakan untuk mengukur reliabilitas atau konsistensi dan instrumen penelitian. Uji reliabilitas ini adalah mengukur koefisien alpha (Cronbach Alpha) dan hasil perhitungan menggunakan program statistik SPSS untuk windows release 25 dengan $\alpha > 0,6$. (Ghozali, 2019).

Regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model regresi untuk menganalisis pengaruh variabel dependen terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan model variabel independen untuk menjelaskan variasi dependen. Kerugian menggunakan koefisien determinasi secara fundamental adalah bias pada jumlah variabel independen dalam model.

Uji t adalah alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dari dua sampel ketika data berada pada skala interval atau rasio. Merumuskan hipotesis statistik,

$$H_0 : \beta_{1,2,3} = 0,$$

$$H_a : \beta_{1,2,3} \neq 0,$$

Uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel (X1), (X2) dan n (X3) secara bersama-sama mempengaruhi (Y)

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0,$$

$$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0,$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data analisis yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistik. Analisis data hasil penyebaran kuesioner dapat dijelaskan melalui berbagai analisis. Dari pengujian validitas pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai $r_{calc} > r_{tabel}$, sehingga seluruh indikator dikenal valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya. Dari pengujian reliabilitas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran dari setiap variabel kuesioner dapat diandalkan dan layak digunakan untuk penelitian

Regresi Linier Berganda bertujuan untuk memahami ketergantungan variabel terikat (Y) dengan satu atau lebih variabel bebas (X1, X2 dan X3). Hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 23 tercantum pada tabel 1 di bawah ini:

Table 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	11.005	3.144		3.500	.001
	X1	-.015	.054	-.018	-.273	.786
	X2	-.022	.044	-.032	-.488	.627
	X3	.693	.069	.658	10.082	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari table diatas didapatkan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 11,005 - 0,015X_1 - 0,022X_2 + 0,693X_3 + e$$

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel (X1), (X2) dan (X3) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (Adj R²) hasil perhitungan menggunakan program SPSS disajikan sebagai berikut:

Table 2
Koefisian R hitung dan Determinasi (Adj R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.429	3.808

a. Predictors: (Constant), (X1), (X2) and (X3)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik hipotesis nondirectional dengan menggunakan uji one-tailed. Karena arahnya diketahui dengan pasti, untuk tingkat signifikansi = 5%.

Uji t berarti menguji nilai koefisien regresi secara parsial. Pengujian dimaksudkan untuk menentukan signifikansi peran parsial untuk variabel (X1), (X2) dan (X3) terhadap variabel Interpretasi (Y). Uji hasil dengan memperhatikan hasil t hitung dan signifikansinya. Tentukan nilai ttabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan deskripsi df atau derajat kebebasan, n adalah jumlah responden, k adalah konstruk, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y. Nilai t tabel $df = 138 - 3 - 1 = 134$ dapatkan nilai t tabel 1,977

Dari tabel 1. menunjukkan nilai t hitung dan signifikansi variabel *Work Family Conflict* (X1) terhadap komitmen organisasi (Y). Memperoleh nilai t hitung (-0,273) > - t tabel (-1,977). Nilai signifikansi berada pada angka (0,786) > 0,05. Menerima H0 atau menolak Ha, berarti variabel *Work Family Conflict* tidak berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi

Dari Tabel 1. menunjukkan nilai t hitung dan signifikansi variabel Stres Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Diperoleh nilai t hitung (-0,488) > - t table (- 1,977). Nilai signifikansi berada di 0,627 > 0,05. Menerima H0 atau menolak Ha, berarti variabel Stres Kerja tidak berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari Tabel 1. menunjukkan nilai t hitung dan signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Nilai t hitung yang diperoleh (10,082) > t table (1,977). Nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05. Menolak H0 atau menerima Ha, berarti variabel Kepuasan Kerja berdampak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Uji F berarti menguji koefisien regresi secara bersamaan menentukan signifikansi peran secara bersamaan untuk variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F ditafsirkan dengan memperhitungkan F hitung. hasil dan signifikansinya. Nilai Ftabel diperoleh dengan menggunakan tingkat risiko atau tingkat signifikan 5% atau dengan derajat kebebasan = n- k-1. Nilai F tabel = 138-3-1= 134, maka nilai F tabel adalah 2,67. Hasil uji F dalam keadaan penelitian ini seperti di bawah ini.

Table 3.
Hasil dari F Test

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1534.768	3	511.589	35.285	.000 ^a
	Residual	1942.855	134	14.499		
	Total	3477.623	137			

a. Predictors: (Constant), (X1), (X2) and (X3)

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan nilai numerasi F dan signifikansi (X1), (X2) dan (X3) secara bersamaan dengan (Y). Nilai F hitung. (35.285) > Ftabel (2,67) dan tanda (0,000) < tanda α (0,05), berarti menolak H0 atau menerima Ha. Ini berarti ada dampak dari variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersamaan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari analisis menunjukkan *Work Family Conflict* memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi secara umum. Besarnya angka korelasi menunjukkan -0,073, dengan interpretasi pada posisi 0,000-0,199 korelasi *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi adalah kategori "sangat rendah", sedangkan nilai negatif menunjukkan pola hubungan *Work Family Conflict* dengan Komitmen Organisasi terbalik (*higher level of work family conflict, lower level of organizational commitment*). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 11,005 - 0,015X_1$. Berarti koefisien regresi variabel (X_1) adalah -0,015 dan berada pada negatif. Jika nilai (X_1) meningkat maka (Y) akan menurun, nilai -t hitung $(-0,273) > -t$ tabel $(-1,977)$. Nilai signifikansi adalah $(0,786) > 0,05$. Berarti penerimaan H_0 atau menolak H_a adalah (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y). *Work Family Conflict* yang terjadi telah dibuktikan melalui ketepatan jam kerja. Dimana karyawan bisa pulang kerja dengan waktu yang ditetapkan perusahaan yaitu 8 jam kerja. Dengan tidak adanya keadaan darurat jam kerja, karyawan dapat menyeimbangkan peran pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga *Work Family Conflict* dapat menurun. Kondisi ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan (Dharsana & Wibawa, 2020), (Sidimantra & Netra, 2020) dengan kesimpulan bahwa *Work Family Conflict* berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil dari analisis menunjukkan Stress Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi secara umum. Besarnya angka korelasi menunjukkan -0,022, dengan interpretasi pada posisi 0,000-0,199 korelasi Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi berada pada kategori "sangat rendah", sedangkan nilai negatif indikasi pola hubungan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah terbalik arah (semakin tinggi tingkat stres kerja, menurunkan tingkat komitmen organisasi). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 11,005 - 0,022X_2$. Berarti nilai koefisien regresi untuk (X_2) adalah -0,022 dan negatif. Jika nilai (X_2) meningkat maka (Y) akan menurun, nilai -t hitung $(-0,488) > -t$ tabel $(-1,977)$. Nilai signifikansi berada di $0,627 > 0,05$. Ini berarti bahwa penerimaan H_0 atau menolak H_a , berarti (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ada banyak karyawan tambahan untuk pembagian tugas dan beban kerja karyawan. Tuntutan pekerjaan yang semakin banyak membuat manajemen menambah karyawan agar beban kerja tidak terlalu banyak. Kondisi ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan (Sidimantra & Netra, 2020), (Permatasari & Rahyuda, 2020) kesimpulan bahwa Stres Kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikansi terhadap komitmen organisasi secara realistis. Besarnya angka korelasi menunjukkan sebesar 0,663, dengan interpretasi pada posisi 0,600-0,799 bahwa korelasi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi berada pada kategori "kuat", sedangkan nilai positif menunjukkan pola hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi bersifat searah. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 11,005 + 0,693X_3$. Ini berarti bahwa koefisien regresi (X_3) adalah 0,693 dan positif. Jika nilai (X_3) meningkat maka (Y) akan meningkat, t hitung. nilai $(10,082) > t$ tabel $(1,977)$. Nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Artinya dalam menolak H_0 atau menerima H_a , yaitu bahwa (X_3) berpengaruh signifikan terhadap (Y). Berarti jika kepuasan kerja meningkat, komitmen organisasi akan meningkat juga. Kepuasan Kerja mengalami peningkatan, mulai

dari upah yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten dan banyak lemburnya yang diambil. Ketika karyawan telah menandatangani surat perintah lembur, karyawan akan mendapatkan upah sesuai dengan lemburnya. Dengan tidak adanya lagi pemberian upah yang tidak sesuai maka hal ini akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja. Dukungan kondisi terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dharsana & Wibawa, 2020), (Permatasari & Rahyuda, 2020) dengan kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja memiliki efek positif dan signifikansi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa *Work Family Conflict*, *Work Stress*, dan *Job Satisfaction* berdampak terhadap Komitmen Organisasi secara simultan atau bersama-sama. Hal ini ditunjukkan dengan menghasilkan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,664. Melihat nilai koefisien korelasi ganda lebih tinggi dari 0,05, kesimpulannya adalah hubungan yang kuat antara (X1), (X2) dan (X3) dengan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan : $Y = 11,005 - 0,015X_1 - 0,022X_2 + 0,693X_3 + e$. Ini menunjukkan bahwa jika (X1), (X2) dan (X3) tidak ada atau 0 maka (Y) tetap dan bernilai 11.005. $F_{calc.} (35,285) > F_{table} (2,67)$ dan $sign (0.000) < sign \alpha (0.05)$, hal ini berarti bahwa (X1), (X2) (X3) variabel secara bersamaan berdampak pada (Y). Ini berarti bahwa bahkan Konflik Keluarga Kerja dan Stres Kerja menurun dan Kepuasan Kerja meningkat, Komitmen Organisasi karyawan perusahaan garmen meningkat. Nilai determinasi sebesar 0,429 atau 42,9% menunjukkan bahwa *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan variabel Komitmen Organisasi sebesar 42,9% dan sisanya sebesar 57,1% yang dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi perlu diperlukan untuk memperkaya hasil penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diperoleh dan saran yang dapat dipertimbangkan:

Work Family Conflict dan Stres Kerja mendapatkan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di perusahaan garmen. Kepuasan Kerja mendapatkan dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di perusahaan garmen. Ada dampak *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi karyawan di perusahaan garmen. Perusahaan wajib menjaga ketepatan waktu kerja (*time of entry/return of work*) yang diharapkan tidak menimbulkan *Work Family Conflict* pada karyawannya yang dapat mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Perusahaan juga harus mempertimbangkan beban kerja karyawan agar tidak menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Stres kerja pada karyawan meningkat membuat Komitmen Organisasi akan menurun. ISO 45001 membahas *hazzard* psikologis yang berarti bahwa bahaya psikologis yang mencakup stres kerja karyawan perlu dipertimbangkan oleh manajemen puncak. Perusahaan juga harus memberikan upah yang sesuai kepada karyawan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Karena dengan upah yang sesuai karyawan akan merasakan harapan, keinginan dan kebutuhannya terpenuhi oleh pekerjaan perusahaan. Peningkatan tingkat Kepuasan Kerja karyawan, maka akan semakin jauh.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Angle, H. I., & Perry, J. I. (1981). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. (26(1)). Administrative Science Quarterly.
- Ariana, I., & Riana, I. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 255105.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen. *Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 65.
- Darsana, M. (2013). The influence of personality and organizational culture on employee performance through organizational citizenship behavior. *The International Journal Of Management*, 35(4), 35–42. www.theijm.com
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>
- Dharsana, P. P. A. W. D., & Wibawa, I. M. A. (2020). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. PASIFIC EXPRESS GARMENT. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p14>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haq, M. A. ul. (2014). Factors Affecting Organizational Commitment Among Bank Officers In Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 18–24. <https://doi.org/10.9790/487x-16411824>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi aksara.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita

- TNI AL di Surabaya. *Fenomena*, 28(1), 39–44.
<https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2454>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nuryanti, N., & Sintaasih, D. K. (2020). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 926.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p06>
- Olivia, D. R. (2020). Peran Social Support dalam Work Family Conflict terhadap Stres Kerja: Sebuah Studi Literatur. *Ilmu Manajemen*, 8(2), 494–505.
- Permatasari, A. A. S. I., & Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan the Grand Santhi Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2187.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p07>
- Rivai. Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sidimantra, S. R. D., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada Lpd Kerobokan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1170.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p18>
- Sihite, R., & Arianto, Y. (2018). Pengaruh work-to-family conflict dan family-to-work conflict terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi pada karyawan di kantor perpustakaan nasional Republik Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(01), 138–151.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (Setiyawami (ed.); 1st ed.). CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.