

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PEGAWAI PT SAKTI MOBILE MELALUI KONFLIK PEKERJAAN-
KELUARGA DAN STRES KERJA**



OLEH :

**ERIC HERMAWAN
7647168373**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN S3
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI

DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd
Tanggal: 20 Juli 2021

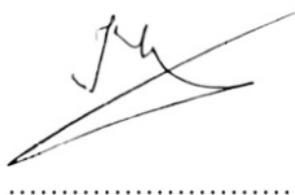
Dr. Corry Yohana, M.M.
Tanggal : 14 Juli 2021

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Ketua)¹


.....

22 Juli 2021
.....

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²


.....

21 Juli 2021
.....

Nama : Eric Hermawan

No. Registrasi : 7647168373

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : 19 Agustus 2021.

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

No	Nama	Saran Perbaikan	Letak Tindak Perbaikan	Paraf (ACC)
1.	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd	- Judul diperbaiki menjadi judul intervening	Cover, dll	
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)	- Judul diperbaiki menjadi judul intervening - Tambah pembahasan di BAB IV	- Cover - Hal. 186 - 208	
3.	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd (Promotor)	- Judul diperbaiki menjadi judul intervening - Perumusan masalah sesuai dengan tujuan penelitian - Pembahasan BAB IV lebih mendalam	- Cover - Hal. 11-12 - Hal. 186 - 208	
4.	Dr. Corry Yohana, M.M (Kopromotor)	- Perbaiki bab IV dan BAB V sesuai dengan PPT	- Hal. 186 – 208 - Hal. 213 - 218	
5.	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)	- Tambah pembahasan di BAB IV	- Hal. 186 – 208	
6.	Prof. Dr. Hapzi Ali, CMA (Penguji)	- Judul diperbaiki menjadi judul intervening - Tambah pembahasan di BAB IV	- Cover - Hal. 186 - 208	

Judul Proposal Disertasi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. Sakti Mobile Melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja

Nam

No. Registrasi : 7647168373

Angkatan : 2016/2017

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Eric Hermawan
No Registrasi : 7647168373
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		22 Juli 2021
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		21 Juli 2021
3	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd (Promotor)		20 Juli 2021
4	Dr. Corry Yohana, M.M. (Kopromotor)		14 Juli 2021
5	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)		30 Juni 2021
6	Prof. Dr. Hapzi Ali, CMA (Penguji Luar)		30 Juni 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PEGAWAI PT SAKTI MOBILE MELALUI KONFLIK PEKERJAAN-
KELUARGA DAN STRES KERJA**

Eric Hermawan

ericHermawan_7447168373@mhs.unj.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk memperbaiki komitmen organisasi pegawai pada PT Sakti Mobile , dengan menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh langsung beban kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi, pengaruh langsung beban kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga, pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja, dan pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel yang digunakan sebanyak 207 orang. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung terhadap stres kerja, (2) beban kerja, stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, (3) beban kerja berpengaruh langsung terhadap konflik pekerjaan-keluarga, (4) beban kerja melalui stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi, (5) konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Disamping itu, penekanan pada penelitian ini bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan memperhatikan konflik pekerjaan-keluarga dan beban kerja terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi.

**THE EFFECT OF WORKLOAD ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS
OF EMPLOYEES OF PT SAKTI MOBILE THROUGH WORK-FAMILY
CONFLICT AND WORK STRESS**

Eric Hermawan

ericHermawan_7447168373@mhs.unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to improve employee organizational commitment at PT Sakti Mobile, by analyzing the direct effect of workload on work stress, the direct effect of work-family conflict on work stress, direct impact of work stress on organizational commitment, direct effect of workload on organizational commitment, direct work-family conflict on organizational commitment, direct effect of workload on work-family conflict, indirect effect of workload on organizational commitment through stress apes, and indirect effect of work-family conflict on organizational commitment through work stress.

This research uses a quantitative approach with a survey method. The sample used was 207 people. The research data were obtained from distributing questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that: (1) workload, work-family conflict have a direct effect on work stress, (2) workload, work stress, work-family conflict have a direct effect on organizational commitment, (3) workload has a direct effect on work conflict. - family, (4) work load through work stress indirectly affects organizational commitment, (5) work-family conflict through work stress indirectly affects organizational commitment. In addition, the emphasis in this study is that to increase organizational commitment is to pay attention to work-family conflicts and workloads on organizational commitment.

Keywords: Workload, Work Family Conflict, Work Stress and Organizational Commitment

RINGKASAN

A. Pendahuluan

Proses globalisasi yang didorong oleh pesatnya perkembangan teknologi informasi, komunikasi dan transportasi telah membawa perubahan yang sangat besar di dunia bisnis '*Borderless world*' sebagai hasil dari globalisasi (Yoshifuni, 2017) telah memberikan keleluasaan dan kemudahan bagi negara-negara di seluruh dunia untuk melakukan ekspansi, bahkan eksploitasi bisnis tanpa batas. Kondisi tersebut memicu persaingan sengit antara pelaku-pelaku bisnis sehingga memaksa mereka untuk mencari keunggulan kompetitif baru untuk menghadapi pesaing-pesaing yang dapat datang dari berbagai belahan dunia. "*Hypercompetition*,".

PT. Sakti Mobile berdiri pada bulan September 2008, perusahaan ini merupakan perusahaan penggerak teknologi seluler, penyedia solusi pemasaran seluler, penyedia konten/penyedia layanan yang memfokuskan proyek ke industri selular yang berkembang di Indonesia, penyedia Layanan digital untuk operator dan vendor Seluler dan menyediakan solusi untuk B2B dan B2C. Pada Tabel 1.1 disajikan pendapatan PT. sakti Mobile dari tahun 2014 sampai dengan 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Pendapatan PT. Sakti Mobile dari 2014 sampai dengan 2018

Tahun	Pendapatan (Dalam milyar Rupiah)
2014	180
2015	220
2016	240
2017	224
2018	200

Sumber: Divisi keuangan PT. Sakti Mobile Jakarta

Komitmen organisasi pegawai telah lama menjadi perhatian manajer dan pimpinan eksekutif perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya. Seperti halnya pegawai PT. Sakti Mobile. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang Teknologi dan Informasi, PT. Sakti Mobile memiliki Visi: “Tumbuh dan berkembang menjadi salah satu perusahaan terbaik dan berkomitmen dalam industri telekomunikasi.” Sedangkan Misinya adalah “Menjadi mitra bagi semua pemangku kepentingan dan memberikan solusi terbaik dalam pengembangan telekomunikasi di Indonesia.”. Cara manajer dan pimpinan eksekutif perusahaan dalam mengembangkan komitmen organisasi adalah : dengan menanamkan kepada pegawai rasa ikut memiliki perusahaan. Langkah yang diambil adalah : 1) Memberangkatkan karyawan muslim yang sudah bekerja baik selama 5 (lima) tahun, dan memberikan kompensasi yang sama bagi yang beragama lain. 2) Menyediakan bus jemputan bagi karyawan yang tinggal disekitar Jabodetabek. 3) Menciptakan suasana kekeluargaan dilingkungan kantor PT. Sakti Mobile.

Optimalisasi mutu membutuhkan kekuatan dari Sumber Daya Manusia yang kompetitif di bidangnya karena performa dari SDM memberikan banyak kontribusi bagi produktivitas perusahaan. Dessler (2015) menyatakan bahwa SDM mampu mempengaruhi performa pada produk-produk yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Maka PT. Sakti Mobile sangat fokus pada keberadaan SDM dalam perusahaannya. Pada kenyataannya, saat ini perusahaan yang telah berekspansi ke beberapa unit bisnis ini mengalami penurunan prestasi dalam hal komitmen organisasi pegawainya.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Sikap tersebut dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk terus atau berhenti bekerja sama dengan organisasi kerjanya. Fenomena ini terlihat dalam beberapa tahun terakhir ini terjadi pada PT. Sakti Mobile. Berdasarkan pantauan bagian kepegawaian yang disajikan pada Tabel 1.2 diperolehnya data peningkatan yang mengundurkan diri dan tidak hadir seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2 Keadaan pegawai selama 2016 sampai dengan 2018

Tahun	Mengundurkan diri (%)	Tidak hadir (%)	Terlambat (%)
2016	20.49	19.00	17.59
2017	10.63	41.00	11.06
2018	22.76	44.00	10.45

Sumber: Bagian pengelolaan pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta

Fenomena di atas didukung oleh data yang diperoleh dari bagian Pengelolaan Pegawai PT. Sakti Mobile (*Human Resource Management*) bahwa indikator penyebab pegawai terlambat masuk kerja, sering tidak hadir didominasi oleh Beban Kerja dan Konflik dalam pekerjaan yang berimbas pada keluarga pegawai tersebut. Berikut ini terdapat tabel yang menyatakan menurunnya tingkat komitmen organisasi karyawan yang dapat dilihat dari project-project yang tidak berjalan dengan baik :

Tabel 1.3 Project IT Aplikasi pada PT Sakti Mobile

Tahun	Total Project	Delivery	Dikembalikan
2016	58	53	5
2017	59	52	7
2018	60	50	10

Sumber: Bagian pengelolaan pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta

Dari data di atas dapat terlihat bahwa terjadi peningkatan terhadap pengembalian project yang mengindikasikan bahwa kurangnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Sakti Mobile. Akibat dari berkurangnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Sakti Mobile, menyebabkan project-project yang sudah direncanakan tidak berjalan dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sakti Mobile seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 dan 1.3 merupakan permasalahan yang patut dicermati untuk meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen pegawai pada PT. Sakti Mobile merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi melalui pencapaian sasaran-sasaran, nilai-nilai, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian fenomena meningkatnya jumlah pegawai PT. Sakti Mobile yang memutuskan mengundurkan diri dari pekerjaannya, data ketidakhadiran dan keterlambatan masuk kerja yang terus meningkat dari tahun ketahun menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut belum maksimal.

Berbagai alasan mengapa komitmen organisasi pegawai PT. Sakti Mobile, ini menarik untuk diteliti adalah,

1. Tantangan PT. Sakti Mobile, dimasa mendatang dan harapan para *stakeholder* menuntut pegawai untuk meningkatkan profesionalisme, tetap setia bekerja di PT. Sakti Mobile, dan naiknya produktivitas dan kinerjanya.

2. Profesionalisme, kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan produktivitas serta kinerja pegawai akan meningkat jika pegawai bebas dari ketidaksetiaan terhadap organisasi.
3. Besarnya tuntutan layanan PT. Sakti Mobile menginginkan tidak hanya secara kuantitas, tetapi juga, menuntut pelayanan yang cepat, serta berkualitas, mungkin tidak disenangi oleh pegawai.
4. Komitmen organisasi pegawai menarik untuk diteliti hal ini disebabkan karena komitmen organisasi pegawai memegang peranan yang sangat penting, dalam sebuah organisasi yang bergerak dibidang IT. Komitmen organisasi pegawai mutlak ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja, prestasi kerja pegawai, dan kesetiaan pada organisasi.

Berdasarkan hal tersebut diatas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya seperti beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. Dengan demikian beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Namun demikian masih ada beberapa peneliti terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga dapat dikatakan masih adanya inkonsistensi pada penelitian tersebut dan menjadi daya tarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Mencermati permasalahan dan kenyataan yang ada, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja dalam rangka peningkatan komitmen organisasi pegawai yang bekerja di PT. Sakti Mobile.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sakti Mobile yang berjumlah 321 orang dengan sampel sebanyak 207 orang, menggunakan proportionate stratified random sampling dan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang menggunakan Smart PLS berbasis kovarian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner. Instrumen tersebut dijabarkan dari variabel-variabel penelitian, yaitu : Beban Kerja (X_1), Konflik Pekerjaan-Kelurga (X_2), dan Stres Kerja (X_3) serta Komitmen Organisasi (Y). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang merupakan skala interval 1 (satu) sampai dengan 5 (lima).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisa model penelitian yang dibangun bertujuan menjawab rumusan tujuan dan tujuan model penelitian. Model penelitian ini tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile melalui Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga. Hasil analisa model penelitian memberikan pemahaman terhadap faktor-faktor penting yang menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan strategis MSDM berdasarkan temuan model penelitian empiris.

1. Beban kerja memiliki pengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat baik di lingkungan internal maupun di

lingkungan eksternal organisasi, maka rasa komitmen organisasi yang dirasakan oleh para pegawai akan menurun.

2. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka rasa komitmen organisasi yang dirasakan oleh para pegawai akan menurun.
3. Stres kerja memiliki pengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika stres kerja yang dirasakan pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka rasa komitmen organisasi yang dirasakan oleh para pegawai akan menurun.
4. Beban kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Artinya, ketika beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan baik di lingkungan internal maupun di lingkungan eksternal organisasi akan meningkat pula.
5. Beban kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap stres kerja. Artinya, ketika beban kerja meningkat, maka stres kerja yang dirasakan oleh pegawai PT Sakti Mobile akan meningkat pula.
6. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh langsung positif terhadap stres kerja. Artinya, ketika konflik pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka stres kerja yang dirasakan oleh pegawai PT Sakti Mobile akan meningkat pula.

7. Beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung negatif melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, walaupun stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, namun stres kerja mampu berperan penting dalam memediasi beban kerja yang dirasakan pegawai untuk tetap berkomitmen dalam mencapai keunggulan bersaing dan keberlangsungan bisnis di masa mendatang.
8. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh tidak langsung negatif melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, walaupun stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, namun stres kerja mampu berperan penting dalam memediasi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan pegawai baik di lingkungan internal maupun di lingkungan eksternal organisasi untuk tetap berkomitmen dalam mencapai keunggulan bersaing dan keberlangsungan bisnis di masa mendatang



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta
Timur 13220 Telepon : (021) 4721340, Faximile: (021) 4897047, Laman:
<http://pps.unj.ac.id>, E-mail: tu.pps@unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor Ilmu Manajemen dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Juli 2021



Eric Hermawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbal Alamiin, segala puji penulis panjatkan Kehadirat Lillahi Robbi, yang mana atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan disertasi ini tepat pada waktunya

Penyusunan disertasi ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja”

Peneliti berhadap penyusunan disertasi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi semua pihak yang membutuhkan serta sebagai pengembangan pemikiran dalam ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu peneliti sangat mengharapkan sumbang saran maupun kritikan untuk perbaikan dan pengembangan penyusunan disertasi ini di kemudian hari.

Jakarta, Maret 2021

Peneliti,

Eric Hermawan

ACKNOWLEDGEMENT

Alhamdulillah Robbal Alamiin, segala puji penulis panjatkan Kehadirat Lilahi Robi, yang mana atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini sebagai salah satu syarat akademik untuk mendapatkan gelar Doktor dalam Program Studi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta, dan tak lupa peneliti juga ingin menghaturkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Peneliti sangat menyadari bahwa keberhasilan penelitian disertasi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan banyak pihak, untuk itu melalui kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Pertama, Prof.Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Kedua, Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana dan Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang juga telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan Program Doctor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Ketiga, Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana.

Keempat, Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd selaku Promotor dan Dr. Corry Yohanna, M.M selaku co-Promotor, yang dengan penuh ketelitian dan kesabaran telah membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan-masukan kepada peneliti dalam penelitian, perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan disertasi ini.

Kelima, Para tim penguji, para dosen dan staf Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan dan masukan kepada peneliti selama melaksanakan perkuliahan, serta rekan-rekan kelas A angkatan 2016/2017 yang semasa perkuliahan dalam suka dan duka selalu kompak, kemudian selalu memberikan dukungan semangat kepada peneliti untuk melaksanakan dan menyelesaikan perkuliahan sampai dengan penyusunan disertasi ini.

Keenam, Bapak Erwin Santoso selaku Direktur SDM di PT Sakti Mobile yang telah memberikan kesempatan dan memberikan izin kepada peneliti untuk mengumpulkan data dan melaksanakan penelitian disertasi serta selalu memberikan inspirasi dan motivasi penyelesaian maupun penyusunan disertasi ini.

Ketujuh, Keluarga saya terkhusus kedua orang tua, Ayahanda Bapak H Ismail dan Ibundaku tercinta Ibu Hj Rasmi S.Pd yang telah melahirkan, membesarkan dan selalu mendoakan semua kebaikan kepada peneliti, Mertuaku Ayahanda Ujin, Ibunda Idah, serta Adikku tercinta, juga Istriku tercinta Eva Hermawan, beserta ketiga anakku yang sangat saya sayangi Alexander Bintang Hermawan, Laksamana Mikhail Hermawan dan Joeara Richard Hermawan yang juga tak henti-hentinya memberikan dukungan, dorongan dan motivasi serta doa

untuk keberhasilan penyelesaian perkuliahan sampai dengan penyelesaian penyusunan disertasi ini.

Kedelapan, Pak Kambri, Mbak Teti, Mbak Uwie, Mbak Hanun , dan Mbak Tami yang selama ini telah membantu baik di perkuliahan dan disertasi.

Terakhir, Semua pihak-pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah banyak berjasa dalam proses pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian penyusunan disertasi ini. Semoga semua kebaikan yang telah Bapak/Ibu berikan mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT. Aamiin Yaa Rabbalalamin.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat khususnya bagi peneliti dan bagi semua pihak pada umumnya. Saran atau masukan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan karya yang telah penulis hasilkan.

Mohon maaf jika ada perbuatan, tutur kata yang kurang berkenan selama studi, dan semoga Allah Swt membalas melebihi kebaikan yang telah Bapak dan Ibu berikan.

Jakarta, Maret 2021

Eric Hermawan

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN UNTUK UJIAN TERBUKA	i
PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP	ii
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RINGKASAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	xiv
KATA PENGANTAR	xv
ACKNOWLEDGEMENT	xvi
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Masalah	11
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	12
E. Signifikansi Penelitian	13
F. Kebaruan Penelitian (<i>State of The Art</i>)	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	16
1. Komitmen Organisasi	16
2. Beban Kerja	28
3. Konflik Pekerjaan-Keluarga	37
4. Stres Kerja	45
B. Penelitian yang Relevan	53
C. Kerangka Berpikir	124
D. Hipotesis Penelitian	143
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	144

B. Waktu dan Tempat Penelitian	144
C. Desain Penelitian	144
D. Populasi dan Sampel	145
E. Teknik Pengambilan Sampel	146
F. Penyusunan Instrumen Penelitian	146
G. Teknik Analisis Data	153
H. Hipotesis Statistik	157
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Responden	160
B. Hasil Penelitian	164
C. Pembahasan Hasil Penelitian	193
D. Kebijakan Umum Perusahaan	215
E. Keterbatasan Penelitian	217
F. Novelty	218
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	220
B. Implikasi	222
C. Saran	224
DAFTAR PUSTAKA	226
LAMPIRAN-LAMPIRAN	232
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	312

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pendapatan PT. Sakti Mobile dari 2014 sampai dengan 2018	2
Tabel 1.2 Keadaan pegawai selama 2016 sampai dengan 2018	5
Tabel 1.3 Project IT Aplikasi pada PT. Sakti Mobile.....	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	88
Tabel 3.1 Perhitungan Sampel Penelitian	146
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi	148
Tabel 3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi	149
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Beban Kerja.....	149
Tabel 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja	149
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	150
Tabel 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Konflik Pek-Kel	150
Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen Variabel Stres Kerja.....	150
Tabel 3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja	152
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	153
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	160
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	161
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	161
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	162
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	162
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	163
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	163
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	164
Tabel 4.9 Rekapitulasi Responden	164
Tabel 4.10 Kategori Penilaian Berdasarkan Kelas Interval	166
Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Komitmen Afektif pada Variabel Komitmen Organisasi.....	166
Tabel 4.12 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Komitmen Berkelanjutan pada Variabel Komitmen Organisasi.....	167
Tabel 4.13 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Komitmen Normatif pada Variabel Komitmen Organisasi.....	167

Tabel 4.14 Skor Rata-rata Indikator Variabel Komitmen Organisasi.....	168
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Data Komitmen Organisasi	168
Tabel 4.16 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Perubahan Pekerjaan pada Variabel Beban Kerja.....	170
Tabel 4.17 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Konflik Antar Pegawai pada Variabel Beban Kerja.....	170
Tabel 4.18 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Tidak Menyukai Lembur pada Variabel Beban Kerja.....	171
Tabel 4.19 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Bingung dan Gelisah pada Variabel Beban Kerja	171
Tabel 4.20 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Banyaknya Pesanan pada Variabel Beban Kerja	172
Tabel 4.21 Skor Rata-rata Indikator Variabel Beban Kerja.....	172
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Data Beban Kerja	173
Tabel 4.23 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Adanya Tekanan Kerja pada Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	174
Tabel 4.24 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Kurangnya Kebersamaan Keluarga pada Variabel Konflik Pekerjaan- Keluarga	175
Tabel 4.25 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Adanya Tekanan Sebagai Orang Tua pada Variabel Konflik Pekerjaan- Keluarga	175
Tabel 4.26 Skor Rata-rata Indikator Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga....	176
Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Data Konflik Pekerjaan-Keluarga	177
Tabel 4.28 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Ketidakpuasan Kerja pada Variabel Stres Kerja.....	178
Tabel 4.29 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Muatan Kerja pada Variabel Stres Kerja.....	178
Tabel 4.30 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Mudah Marah pada Variabel Stres Kerja.....	179

Tabel 4.31 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Mengalami Kecemasan pada Variabel Stres Kerja	179
Tabel 4.32 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Gelisah pada Variabel Stres Kerja	180
Tabel 4.33 Dekripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Kurang Berkonsentrasi pada Variabel Stres Kerja.....	180
Tabel 4.34 Skor Rata-rata Indikator Variabel Stres Kerja	181
Tabel 4.35 Distribusi Frekuensi Data Stres Kerja.....	182
Tabel 4.36 Hasil Pengujian AVE	185
Tabel 4.37 Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i>	186
Tabel 4.38 Hasil Pengujian R-Square	187
Tabel 4.39 Hasil Pengujian Q-Square.....	189
Tabel 4.40 Model Struktural (<i>Path Coefficient Direct-Indirect</i>)	191



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	125
Gambar 4.1	Kelas Interval Komitmen Organisasi.....	168
Gambar 4.2	Histogram Komitmen Organisasi (Y)	169
Gambar 4.3	Kelas Interval Beban Kerja.....	173
Gambar 4.4	Histogram Beban Kerja (X1)	174
Gambar 4.5	Kelas Interval Konflik Pekerjaan-Keluarga	176
Gambar 4.6	Histogram Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2).....	177
Gambar 4.7	Kelas Interval Stres Kerja	181
Gambar 4.8	Histogram Stres Kerja (X3).....	182
Gambar 4.9	Full Outer Model	184
Gambar 4.10	Hasil Model Struktural (<i>Direct</i>).....	190
Gambar 4.11	Model Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Analisis Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja	219

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses globalisasi yang didorong oleh pesatnya perkembangan teknologi informasi, komunikasi dan transportasi telah membawa perubahan yang sangat besar di dunia bisnis '*Borderless world*' sebagai hasil dari globalisasi (Yoshifuni, 2017) telah memberikan keleluasaan dan kemudahan bagi negara-negara di seluruh dunia untuk melakukan ekspansi, bahkan eksploitasi bisnis tanpa batas. Kondisi tersebut memicu persaingan sengit antara pelaku-pelaku bisnis sehingga memaksa mereka untuk mencari keunggulan kompetitif baru untuk menghadapi pesaing-pesaing yang dapat datang dari berbagai belahan dunia. "*Hypercompetition*,".

Pegawai atau sumber daya manusia adalah aset paling berharga yang menentukan kinerja dan keberlangsungan perusahaan, pegawai hakikatnya hanyalah manusia ciptaan Tuhan yang juga memiliki keterbatasan dan perlu diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan aktivitas dan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Oleh karena itu untuk mempertahankan asset SDM dalam perusahaan dibutuhkan suatu usaha yang bersifat strategik. Persaingan penawaran kenyamanan dan kesejahteraan pegawai telah menjadi sebuah strategi andalan bagi perusahaan-perusahaan dalam mempertahankan pegawainya agar memiliki komitmen dalam bekerja baik secara interpersonal dirinya dengan perusahaan maupun antar

pegawai. Disinilah peran *top level managerial* dalam menumbuhkan komitmen organisasi pegawai di perusahaannya.

Era 4.0 yang ditandai dengan fenomena digitalisasi dan robotisasi dalam berbagai bidang, menuntut peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM). Semakin banyak perkembangan dan perubahan yang dihadapi, maka perusahaan harus mempelajari strategi untuk bersaing. Salah satu strategi yang paling efisien adalah melalui pengembangan aspek SDM. Pengembangan SDM yang tepat mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk memberikan nilai tambah dan daya saing perusahaan (Kundu, Hazra, & Chaudhari, 2016).

PT. Sakti Mobile berdiri pada bulan September 2008, perusahaan ini merupakan perusahaan penggerak teknologi seluler, penyedia solusi pemasaran seluler, penyedia konten/penyedia layanan yang memfokuskan proyek ke industri selular yang berkembang di Indonesia, penyedia Layanan digital untuk operator dan vendor Seluler dan menyediakan solusi untuk B2B dan B2C. Pada Tabel 1.1 disajikan pendapatan PT. Sakti Mobile dari tahun 2014 sampai dengan 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Pendapatan PT. Sakti Mobile dari 2014 sampai dengan 2018

Tahun	Pendapatan (Dalam milyar Rupiah)
2014	180
2015	220
2016	240
2017	224
2018	200

Sumber: Divisi keuangan PT. Sakti Mobile Jakarta

Komitmen organisasi pegawai telah lama menjadi perhatian manajer dan pimpinan eksekutif perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya. Seperti

halnya pegawai PT. Sakti Mobile. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang Teknologi dan Informasi, PT. Sakti Mobile memiliki Visi: “Tumbuh dan berkembang menjadi salah satu perusahaan terbaik dan berkomitmen dalam industri telekomunikasi.” Sedangkan Misinya adalah “Menjadi mitra bagi semua pemangku kepentingan dan memberikan solusi terbaik dalam pengembangan telekomunikasi di Indonesia.”. Cara manajer dan pimpinan eksekutif perusahaan dalam mengembangkan komitmen organisasi adalah : dengan menanamkan kepada pegawai rasa ikut memiliki perusahaan. Langkah yang diambil adalah : 1) Memberangkatkan karyawan muslim yang sudah bekerja baik selama 5 (lima) tahun, dan memberikan kompensasi yang sama bagi yang beragama lain. 2) Menyediakan mobil jemputan bagi karyawan yang menggunakan jasa transportasi kereta api (JABODETABEK). 3) Menciptakan suasana kekeluargaan dilingkungan kantor PT. Sakti Mobile.

PT. Sakti Mobile memiliki lingkup bisnis sebagai penyedia jasa inovasi dalam bidang teknologi dan informasi. Dengan selalu berorientasi kepada mutu dan kepuasan pelanggan, maka perusahaan ini selalu berusaha menyesuaikan akan kebutuhan pasar domestik serta selalu berupaya menjawab permintaan pelanggan yang semakin kompleks seiring berkembang pesatnya sistem Informasi dan Teknologi. Bentuk nyata dari orientasi mutu PT. Sakti Mobile dibuktikan dalam dokumen mutu perusahaan dan beberapa prestasi yang telah dicapai oleh PT. Sakti Mobile. Diantaranya adalah pencapaian penghasilan yang berada pada jumlah 120 Miliar Rupiah dan memiliki pegawai sebanyak 237 orang dalam kurun waktu lima tahun sejak berdirinya.

Komitmen terhadap organisasi bagi PT. Sakti Mobile mempunyai arti artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Oleh karena itu komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Optimalisasi mutu membutuhkan kekuatan dari Sumber Daya Manusia yang kompetitif di bidangnya karena performa dari SDM memberikan banyak kontribusi bagi produktivitas perusahaan. Dessler (2015) menyatakan bahwa SDM mampu mempengaruhi performa pada produk-produk yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Maka PT. Sakti Mobile sangat fokus pada keberadaan SDM dalam perusahaannya. Pada kenyataannya, saat ini perusahaan yang telah berekspansi ke beberapa unit bisnis ini mengalami penurunan prestasi dalam hal komitmen organisasi pegawainya.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Sikap tersebut dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk terus atau berhenti bekerja sama dengan organisasi kerjanya. Fenomena ini terlihat dalam beberapa tahun terakhir ini terjadi pada PT. Sakti Mobile. Berdasarkan pantauan bagian kepegawaian yang disajikan pada Tabel

1.2 diperolehnya data peningkatan yang mengundurkan diri dan tidak hadir seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2 Keadaan pegawai selama 2016 sampai dengan 2018

Tahun	Mengundurkan diri (%)	Tidak hadir (%)	Terlambat (%)
2016	20.49	19.00	17.59
2017	10.63	41.00	11.06
2018	22.76	44.00	10.45

Sumber: Bagian pengelolaan pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta

Komitmen pegawai PT. Sakti Mobile merupakan perilaku pegawai terhadap organisasi melalui pencapaian sasaran-sasaran, nilai-nilai, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian fenomena meningkatnya jumlah pegawai PT. Sakti Mobile yang memutuskan mengundurkan diri dari pekerjaannya, dan ketidakhadiran menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut perlu mendapatkan perhatian. Salah satu cara untuk memecahkan masalah ini adalah mencari penyebab dari menurunnya komitmen organisasi

Sebagai organisasi bergerak dibidang Informasi dan Teknologi (IT), PT. Sakti Mobile sebagai agen yang mempersiapkan perangkat dalam menghadapi perkembangan teknologi di bidang IT harus menyesuaikan dengan kebutuhan pasar baik secara domestik maupun internasional.

Fenomena di atas didukung oleh data yang diperoleh dari bagian Pengelolaan Pegawai PT. Sakti Mobile (*Human Resource Management*) bahwa indikator penyebab pegawai terlambat masuk kerja, sering tidak hadir didominasi oleh Beban Kerja dan Konflik dalam pekerjaan yang berimbas pada keluarga

pegawai tersebut. Berikut ini terdapat tabel yang menyatakan menurunnya tingkat komitmen organisasi karyawan yang dapat dilihat dari project-project yang tidak berjalan dengan baik :

Tabel 1.3 Project IT Aplikasi pada PT Sakti Mobile

Tahun	Total Project	Delivery	Dikembalikan
2016	58	53	5
2017	59	52	7
2018	60	50	10

Sumber: Bagian pengelolaan pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta

Dari data di atas dapat terlihat bahwa terjadi peningkatan terhadap pengembalian project yang mengindikasikan bahwa kurangnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Sakti Mobile. Akibat dari berkurangnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Sakti Mobile, menyebabkan project-project yang sudah direncanakan tidak berjalan dengan baik.

Beban Kerja atau kata lainnya adalah *workload* yang diartikan sebagai tekanan yang dirasakan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dan dianggap sebagai salah satu tuntutan utama pekerjaan PT. Sakti Mobile memiliki budaya kerja yang berprinsip pada pemberdayaan pegawai secara maksimal. Prinsip kerja ini dibangun oleh CEO PT. Sakti Mobile untuk memberikan kepercayaan lebih pada pegawai yang dianggap berprestasi dalam pekerjaannya.

Pegawai adalah manusia sosial, selain pekerjaannya mereka juga memiliki keluarga (orang tua, kakak, adik, istri dan anak-anak). Kualitas hidup yang dimaksud dalam hal ini adalah waktu bersama keluarga. Beban kerja berlebih secara tidak langsung mengakibatkan waktu kebersamaan antara pegawai dan keluarganya berkurang. Kondisi demikian akan berakibat kepada kebingungan

yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi dunia kerjanya. Bahkan mereka akan sulit menempatkan waktu untuk keluarga. Hal ini akan menimbulkan Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga (*Work-Family Conflict*) atau WFC. *Work-Family Conflict* adalah proses di mana seseorang dituntut secara fungsi dan perilaku baik secara kuantitatif maupun kualitatif kepada domain-domain pekerjaan dan keluarga.

Kajian di atas adalah fenomena yang terjadi pada pegawai PT. Sakti Mobile yang berdampak terhadap kinerja perusahaan tahun 2018 yaitu:

- a. Beberapa program mengalami hambatan,
- b. Beberapa kegiatan pada tahun 2016 dan 2017 tidak mencapai kinerjanya,
- c. Beberapa kegiatan tidak dapat dilaksanakan mengakibatkan penyerapan anggaran tidak maksimal (Laporan Kinerja Program Tahunan PT. Sakti Mobile 2018).

Fenomena yang terjadi pada PT. Sakti Mobile seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 dan 1.3 merupakan permasalahan yang patut dicermati untuk meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mereka akan berusaha dan berkorban untuk organisasi kerjanya sehingga menunjukkan kemauan yang kuat untuk mempertahankan hubungan kerjanya. Komitmen pegawai pada PT. Sakti Mobile merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi melalui pencapaian sasaran-sasaran, nilai-nilai, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian fenomena meningkatnya jumlah pegawai PT. Sakti Mobile yang memutuskan mengundurkan diri dari

pekerjaannya, data ketidakhadiran dan keterlambatan masuk kerja yang terus meningkat dari tahun ketahun menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut belum maksimal.

Sebagai organisasi bergerak dibidang IT pada PT. Sakti Mobile, komitmen organisasi pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai pegawai PT. Sakti Mobile, dalam melaksanakan tugasnya memiliki peran dan fungsinya penyiapan perkembangan teknologi di bidang IT, yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar domestik serta tidak menutup kemungkinan pemenuhan IT dalam menjawab tantangan yang semakin kompleks. Berbagai peran dan fungsi hal tersebut diatas merupakan tanggung jawab organisasi yang dijalankan oleh pegawai PT. Sakti Mobile, perlu mempunyai pegawai yang berkualitas dan memiliki komitmen organisasi pegawai yang kuat pada PT. Sakti Mobile, sehingga dapat melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik, namun pada kenyataan belum dapat diwujudkan sepenuhnya oleh pegawai PT. Sakti Mobile.

Berbagai alasan mengapa komitmen organisasi pegawai PT. Sakti Mobile, ini menarik untuk diteliti adalah,

1. Tantangan PT. Sakti Mobile, dimasa mendatang dan harapan para *stakeholder* menuntut pegawai untuk meningkatkan profesionalisme, tetap setia bekerja di PT. Sakti Mobile, dan naiknya produktivitas dan kinerjanya.
2. Profesionalisme, kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan produktivitas serta kinerja pegawai akan meningkat jika pegawai bebas dari ketidaksetiaan terhadap organisasi.

3. Besarnya tuntutan layanan PT. Sakti Mobile menginginkan tidak hanya secara kuantitas, tetapi juga, menuntut pelayanan yang cepat, serta berkualitas, mungkin tidak disenangi oleh pegawai.
4. Komitmen organisasi pegawai menarik untuk diteliti hal ini disebabkan karena komitmen organisasi pegawai memegang peranan yang sangat penting, dalam sebuah organisasi yang bergerak dibidang IT. Komitmen organisasi pegawai mutlak ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja, prestasi kerja pegawai, dan kesetiaan pada organisasi.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai PT.Sakti Mobile akan berakibat menurunkan loyalitas pada pekerjaan. Jika hal ini terjadi sudah barang tentu akan menurunkan komitmen organisasi pegawai PT. Sakti Mobile. Lingkungan kerja pada PT. Sakti Mobile, suasana kantor dan lingkungan yang baik akan menambah gairah kerja dan kemudahan pelanggan untuk berinteraksi sehingga menimbulkan dampak positif untuk mengurangi stres kerja. Perlu diperhatikan oleh PT. Sakti Mobile mengenai transportasi karyawan, karena tidak semua karyawan tinggal di Jakarta. Banyak karyawan tinggal di daerah JABODETABEK, perlu diperhatikan pengelompokan kantong-kantong transportasi karyawan yang menyebabkan penghematan waktu. Sehingga dapat lebih bertemu keluarga. Jika hal ini diperhatikan tentunya dapat menaikkan komitmen organisasi pegawai PT. Sakti Mobile.

Berdasarkan hal tersebut diatas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya seperti beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. Dengan demikian beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan

stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Namun demikian masih ada beberapa peneliti terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga dapat dikatakan masih adanya inkonsistensi pada penelitian tersebut dan menjadi daya tarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja menurut penulis perlu untuk diteliti. Dengan adanya penelitian ini pengaruh negatif beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi secara langsung seberapa besar pengaruhnya dapat diketahui. Selama ini berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa pengelola PT. Sakti Mobile memberikan beban kerja pada pegawai tidak merata akibat kurangnya sumber daya manusia yang ada. Kurangnya jumlah sumber daya manusia mengakibatkan seorang pegawai harus mengerjakan beberapa bidang pekerjaan. Pegawai PT. Sakti Mobile juga dituntut untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Pencapaian hal tersebut tentunya perlu pelayanan yang baik pada pelanggan, mampu mengelola perusahaan dengan baik, dan tentunya memiliki kualitas sumber daya yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi loyal terhadap perusahaan.

Mencermati permasalahan dan kenyataan yang ada, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja dalam rangka peningkatan komitmen organisasi pegawai yang bekerja di PT. Sakti Mobile.

B. Pembatasan Masalah

Permasalahan yang luas, rumit dan kompleks dan sangat banyak dihadapi karyawan PT. Sakti Mobile. Oleh karena itu ruang lingkup yang diteliti dibatasi pada komitmen organisasi pegawai PT. Sakti Mobil yang dipengaruhi oleh beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja. Ketiga variabel ini dianggap paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai PT. Sakti Mobile. Beberapa penelitian mengenai beban kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi masih menunjukkan perbedaan hasil, sehingga dapat dikatakan masih adanya inkonsistensi pada penelitian tersebut dan menjadi daya tarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Fenomena terkait beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, dan komitmen organisasi dirasakan pegawai PT. Sakti Mobile. Oleh karena itu penulis memberi judul pada penelitian ini adalah : "Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja".

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile?
2. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile?
3. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile?

4. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap konflik pekerjaan-keluarga pegawai PT Sakti Mobile?
5. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja pegawai PT Sakti Mobile?
6. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung terhadap stres kerja pegawai PT Sakti Mobile?
7. Apakah beban kerja melalui stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile?
8. Apakah konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat strategi model peningkatan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh beban kerja, konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja pada pegawai PT Sakti Mobile, melalui :

1. Analisis pengaruh langsung beban kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile
2. Analisis pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile
3. Analisis pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile
4. Analisis pengaruh langsung beban kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga pegawai PT Sakti Mobile

5. Analisis pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja pegawai PT Sakti Mobile
6. Analisis pengaruh langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja pegawai PT Sakti Mobile
7. Analisis pengaruh tidak langsung beban kerja melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile
8. Analisis pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile

E. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tidak hanya secara teoritis tetapi juga secara praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Meningkatkan wawasan dan memperkaya khasanah pengetahuan tentang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan sejenis yang lebih luas dan mendalam
3. Hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah pustaka yang terkait dengan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan faktor beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan implikasi manajerial, serta digunakan sebagai bahan masukan bagi jajaran pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Bagi manajemen

perusahaan kontraktor, dapat dijadikan masukan yang berarti dalam memelihara dan meningkatkan komitmen organisasi melalui faktor beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. Kemudian, bagi manajer, dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui perspektif beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja.

F. Kebaruan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa poin yang menjadi kebaruan sehingga layak untuk dikaji di dalam disertasi ini. Poin-poin yang menjadi kebaruan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum ditemukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja dan perusahaan sejenis yang bergerak di bidang IT aplikasi.
2. Pada penelitian sebelumnya, seringkali responden yang dijadikan sampel penelitian hanya berfokus pada staf yang bekerja di suatu perusahaan. Sedangkan pada penelitian ini, responden yang dijadikan sampel adalah manajer, assistant manager dan juga staf.
3. Pembahasan yang menyangkut tentang beban kerja pada penelitian sebelumnya ialah beban kerja yang dikarenakan oleh sebuah pekerjaan yang teratur dan terencana, sedangkan dalam penelitian ini adalah pembahasan tentang beban kerja yang dikarenakan oleh tambahan pekerjaan yang terus menumpuk dan tambahan pekerjaan berupa *customize order* atau *change order*.

4. Konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian-penelitian sebelumnya, membahas tentang konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi karena adanya masalah pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini, konflik pekerjaan keluarga ditimbulkan karena adanya beban kerja yang menumpuk dan tambahan pekerjaan berupa *customize order* atau *change order*.
5. Stres kerja pada penelitian-penelitian sebelumnya, seringkali hanya berperan sebagai variabel endogen (dependen). Sedangkan pada penelitian ini, stres kerja berperan sebagai variabel intervening antara beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Dalam penelitian ilmiah, teori memiliki kedudukan sangat penting, terutama sebagai dasar untuk membangun model dan menyusun instrumen penelitian. Berdasarkan urgensi tersebut, dalam bab ini diuraikan berbagai konsep dan teori yang relevan dengan variabel penelitian, yakni: komitmen organisasi, beban kerja, konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja.

1. Komitmen Organisasi

Komitmen seseorang atau pegawai terhadap suatu organisasi atau lembaga seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi atau lembaga berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang satu jabatan atau posisi yang ditawarkan.

Robbins dan Judge (Zelvia, 2015), mengemukakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi tertentu, keberpihakan terhadap organisasi tertentu, dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Definisi ini mengacu pada *affective commitment* karena adanya keterikatan emosional-perasaan loyal terhadap organisasi. Bentuk komitmen lainnya yang disebut *continuance commitment*, yang muncul ketika para pegawai memahami bahwa berada pada organisasi tersebut merupakan ketertarikan personal mereka sendiri. Hal ini lebih cenderung terhadap keputusan dari hasil mengkalkulasikan ketimbang keterikatan emosional terhadap organisasi.

Pegawai tidak memihak terhadap organisasi tersebut, tetapi merasa bahwa berhenti dari organisasi tersebut menimbulkan resiko yang tinggi.

Menurut Wati (Pande et.al, 2018), Komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang terlibat dalam organisasinya dan kekuatan identifikasi dirinya dengan organisasi tertentu. Komitmen organisasi adalah hubungan antara karyawan dan organisasi dengan menunjukkan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, terlibat dalam aktivitas perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Komitmen Organisasi menurut Meyer (Tobias et.al, 2020) adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimensi komitmen organisasi terdiri dari komitmen organisasi afektif yang mengacu pada kecenderungan emosional karyawan, komitmen organisasi kontinu yang mengacu pada biaya yang timbul selama hidup dalam organisasi, dan komitmen normatif yang mengacu pada kewajiban karyawan kepada organisasi.

Menurut Marchiori & Henkin (Senem Nart & Ozgur Batur, 2014), komitmen organisasi diterima sebagai salah satu sikap karyawan yang berpengaruh positif terhadap organisasi. Porter et.al juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "kemampuan persuasif dari identifikasi individu dengan suatu involusi dalam organisasi tertentu" dan selanjutnya mengatakan bahwa komitmen dicirikan oleh tiga faktor sebagai; (a) keyakinan dan penerimaan

tujuan dan nilai, (b) kemauan untuk mengerahkan upaya, dan (c) keinginan kuat untuk memiliki keanggotaan (Senem Nart & Ozgur Batur, 2014).

Swales (Bhatti et.al, 2016) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi mengacu pada hubungan emosional karyawan, identifikasi dengan, dan hubungan dalam organisasi. Intinya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kemiripan antara prinsip dan keyakinan individu dan organisasi. Buchanan (Bhatti et.al, 2016) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi.

Setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya selalu berusaha membangun komitmen organisasi dengan berbagai macam cara diantaranya ada lima cara membangun affective commitment sebagai berikut:

1. *Justice and Support.* *Affective commitment* merupakan hal yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi yang memenuhi kewajiban mereka terhadap para pegawainya dimunculkan dengan nilai-nilai perikemanusiaan, seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai-nilai ini mengacu pada konsep keadilan organisasi. Begitu juga halnya dengan organisasi yang mendukung keadaan yang baik bagi pegawai cenderung memperkuat loyalitas yang tinggi.
2. *Shared Values.* Definisi *affective commitment* mengacu pada keberpihakan seseorang terhadap organisasi, dan keberpihakan tersebut akan sangat tinggi jika pegawai meyakini bahwa nilai-nilai mereka sebangun dengan nilai dominan organisasi.

3. *Trust*. Kepercayaan atau trust mengacu pada pengharapan positif yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang beresiko. *Trust* berarti menaruh kepercayaan terhadap seseorang atau suatu kelompok. Hal itu juga merupakan aktivitas timbal balik; untuk mendapatkan kepercayaan maka berikan kepercayaan.
4. *Organizational Comprehension*. *Affective commitment* merupakan keberpihakan seseorang terhadap organisasi, sehingga masuk akal jika perilaku tersebut diperkuat ketika pegawai memahami perusahaan atau organisasi, termasuk masa lalunya, keadaan sekarang dan yang akan datang.
5. *Employee Involvement*. Keterlibatan pegawai meningkatkan *affective commitmen* dengan menguatkan keberpihakan sosial pegawai terhadap organisasi. Para pegawai merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi saat mereka mengambil bagian dalam pengambilan keputusan untuk masa depan organisasi.

Menurut Wibowo et al. (2015) Komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi, komitmen terhadap organisasi mengindikasikan tiga sikap;

- a. Perasaan memihak terhadap tujuan organisasi,
- b. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi,

c. Perasaan loyal terhadap organisasi.

Komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasional karena semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka secara otomatis kinerja semakin baik pula, namun demikian tetaplah relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana identifikasi pegawai terhadap suatu organisasi dan tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi mengungkapkan bahwa sebagai sikap yang dimiliki oleh seseorang terhadap organisasinya, yang mencerminkan derajat keberpihakan terhadap organisasinya dan enggan untuk meninggalkannya. Dengan demikian bahwa bila anggota organisasi dalam hal ini pengurus organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dihindari terjadinya pemungkiran kerja dan absensi kerja; loyalitas kerja yang tinggi, karenanya organisasi memiliki kinerja yang baik. Atau dengan kata lain, bagi mereka yang memiliki komitmen yang baik terhadap tugasnya, berarti orang tersebut menyukai pekerjaannya tersebut. Apabila pengurus telah mendudukkan kerja dan tugas disukainya maka akan memberikan hasil yang diharapkan dan dengan sendirinya kinerjanya juga akan jauh lebih baik.

Komitmen organisasi mengacu pada tingkatan *pekerja* dalam mengenal organisasi dan tujuannya, sebaik keinginan pekerja untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu). Dari definisi ini berharap untuk menemukan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki pegawai adalah dengan melihat dari perpindahan pekerja, prestasi, ketidakhadiran dan keterlambatan. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentunya memiliki prestasi dengan kinerjanya, tidak terjadi perpindahan pegawai dan tidak adanya ketidakhadiran dan keterlambatan. Oleh karena itu komitmen organisasi diartikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Kepercayaan dan penerimaan merupakan kesesuaian pandangan pribadi pegawai terhadap tujuan-tujuan organisasi, yang kemudian dapat ditunjukkan pada bentuk yang lebih kongkrit apakah pegawai tetap ingin berada di dalam organisasi atau tidak. Pegawai akan memutuskan tetap di dalam organisasi jika tujuan organisasi atau lembaga dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi atau lembaga memberikan kontribusi tidak hanya kepada pencapaian tujuan organisasi atau lembaga semata, namun juga dapat memenuhi tujuan pegawai organisasi.

Sebagai elemen kognitif, komitmen mempengaruhi banyak hal dalam kehidupan. Komitmen membuat pegawai bekerja, tekun belajar atau setia pada hubungan. Komitmen yang sejalan dengan komitmen organisasi atau lembaga tentu akan memudahkan pegawai bekerja, mengejar hasil yang maksimal dari target-target yang telah disepakati. Komitmen akan membuat pegawai tidak lelah memperbaiki kualitas personal, baik dalam kerja maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Pegawai harus berusaha datang tidak terlambat ke kantor, ke rapat, berusaha tidak melakukan kesalahan ketika membuat laporan. Dengan kata lain pada saat pegawai terlambat atau membuat kesalahan bukan hal yang diremehkan sebagai suatu kesalahan biasa. Luthans (Kaswan, 2015), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi,
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.”

Mayer dan Allen yang dikutip oleh Kaswan (2015) menyatakan komitmen organisasi terdiri atas tiga indikator yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang

dijalankan oleh organisasi.

2. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*) menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama

Komitmen organisasi berkenaan dengan alat emosional pegawai yang identik dengan keterlibatan dalam kegiatan organisasi secara khusus. Komitmen organisasional dalam sebuah gambaran mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan kemudian terikat tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi melibatkan 3 sikap yakni :

- a. Perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan-tujuan organisasi
- b. Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi
- c. Perasaan loyal terhadap organisasi.

Al-Jabari & Ghazzawi (2019) menyatakan bahwa : meskipun banyak yang telah ditulis mengenai masalah komitmen organisasi, artikel ini mencoba untuk memberikan eksplorasi yang didasarkan pada literatur konseptual dan empiris saat ini pada subjek. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki perspektif teoritis dan empiris yang berusaha menjelaskan komitmen organisasi dengan perhatian khusus yang diberikan kepada penelitian dasar ke dalam faktor dan dimensi yang mempengaruhi retensi karyawan. Selain memperkaya literatur tentang komitmen pada organisasi seseorang, artikel ini memberikan peta jalan untuk memandu upaya penelitian para ilmuwan di masa depan dan mempraktikkan manager melalui agenda penelitian yang disarankan. Dalam mengembangkan gagasan tentang sikap karyawan sebagai perspektif yang mencakup hubungan psikologis atau afektif antara karyawan dan organisasi, yang tergantung pada identifikasi karyawan dengan, dan keterlibatan dalam, organisasi. Konseptualisasi teoretis ini kemudian dikenal sebagai teori pertukaran komitmen karyawan. Dengan demikian, komitmen karyawan sebagai “keterikatan pada organisasi, ditandai dengan niat untuk tetap di dalamnya; identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi; dan kesediaan untuk mengerahkan upaya ekstra atas namanya. Individu mempertimbangkan apakah tujuan dan nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi, dan jika demikian, ada kemungkinan lebih besar kesetiaan dan keterikatan individu dengan organisasi

Singh & Gupta (2015) mengatakan bahwa Komitmen afektif telah menunjukkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi dan dianggap sebagai perhatian utama bagi organisasi yang ingin

mempertahankan karyawan dalam ekonomi yang berpusat pada akuisisi dan transfer pengetahuan. Sementara karyawan dapat mengembangkan ketiga bentuk komitmen organisasi pada titik yang berbeda dalam hubungan mereka dengan suatu organisasi. Bahwa Komitmen afektif adalah yang paling berharga dalam hal memprediksi retensi jangka panjang dari aset karyawan yang berharga juga telah menjadi prediktor yang paling konsisten dan kuat untuk hasil organisasi positif, seperti upaya dan kinerja kerja.

Arishanti dalam Albert (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah: “Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi.”

Thomas dalam Kaswan (2015), memberikan definisi komitmen organisasi adalah sebagai berikut : komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.”

Luthans dalam Kaswan (2015), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi).

Dari rangkuman beberapa pendapat tentang komitmen organisasi didapatkan bahwa komitmen organisasi pada prinsipnya mempunyai ciri :

1. Merupakan keinginan kuat dari pegawai untuk menjadi anggota organisasi, mempunyai keanggotan terhadap perusahaan dengan menunjukkan sikap keterlibatan, kepedulian dan rasa mempunyai, loyal terhadap organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Ikatan emosional dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu yang berkomitmen kuat menikmati keanggotaan dalam organisasi. Tanpa kita sadari bahwa komitmen itu bukan hanya perasaan loyalitas yang pasif. Tetapi perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan bersama, ada tiga faktor atau indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti tersebut diatas, yaitu
 - a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
 - b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
 - c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.
2. Merupakan keinginan kuat para pegawai untuk terus bekerja, dengan afektif yang tinggi, mendukung tujuan organisasi karena mempunyai rasa takut akan kehilangan apa yang telah mereka dapatkan. Adanya analisis biaya-manfaat karyawan, seperti hilangnya investasi ekonomi dan kesulitan dalam menemukan pekerjaan baru. Apakah karyawan tetap dengan perusahaan dievaluasi dalam hal biaya yang dirasakan untuk pergi.

3. Mencerminkan seorang karyawan yang mempunyai rasa komitmen karena perasaan kewajiban. Ini bukan komitmen pribadi, melainkan ekspektasi masyarakat yang dirasakan, di mana seseorang tetap loyal kepada majikan yang menyediakan.

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.
4. Keyakinan tentang pentingnya komitmen dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi tampak sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan para ahli.

Dalam hal ini indikator komitmen organisasi diambil pendapat Mayer dan Allen yang dikutip oleh Kaswan (2015), dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Komitmen Efektif (*Affective Commitment, AC*)
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment, CC*)
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment, NC*)

Berdasarkan pemaparan dari para ahli di atas, dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana pegawai memiliki keinginan dan kemauan untuk bekerja serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Indikator dari komitmen organisasi adalah 1) Komitmen Efektif (*Affective Commitment, AC*), 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment, CC*), 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment, NC*).

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (*performa harapan*) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (*performa aktual*). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 menyebutkan “Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Robbins (Pande et.al, 2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah masalah persepsi. Persepsi diartikan sebagai suatu proses dimana individu

mengatur dan menginterpretasikan kesan inderanya untuk memberi makna pada lingkungannya. Persepsi beban kerja berkaitan dengan peran dan faktor atribut pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau aktivitas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. dampak positif atau negatif pada pekerjaannya.

Askat (2018) beban kerja sering diukur sebagai bagian dari tekanan pekerjaan atau tuntutan pekerjaan. "Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, dan organisasi yang memerlukan upaya mental berkelanjutan dan karenanya terkait dengan biaya psikologis tertentu (mis. Kelelahan) dan mencakup aspek-aspek seperti beban kerja dan tekanan waktu" beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional tapi tidak signifikan, dan konflik keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional tapi tidak signifikan.

Dorela Xhako (2017) dalam penelitiannya mendapatkan beban kerja secara positif terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga dan berbanding terbalik dengan komitmen organisasi. Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017) menyatakan: "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi."

Munandar (2014) menyatakan Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Suci R. Mar'ih Koesomowidjoko (2017) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu: 1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja. 2. Menyempurnakan (*Redesign*) .

Meshkati dalam (Tarwaka, 2015), menyebutkan bahwa : “Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Staveland dalam (Tarwaka, 2015) mengemukakan, bahwa: “Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja sebagai bagian dari tekanan pekerjaan atau tuntutan pekerjaan. Pekerjaan menuntut peningkatan pembelajaran serta kontrol regangan dan pekerjaan mengurangi ketegangan tetapi meningkatkan pembelajaran. Dengan demikian, untuk meningkatkan pembelajaran dan motivasi di kalangan karyawan, organisasi harus menciptakan kondisi di mana karyawan memiliki tuntutan tinggi dan tingkat kontrol yang tinggi dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Sebagai contoh, efek negatifnya adalah bahwa beban kerja yang tinggi melanggar kesepakatan ekonomi pembayaran gaji pegawai, dimana pegawai harus bekerja lebih lama dan lebih keras, tetapi tidak dibayar lebih, melanggar dalam

menjelaskan sikap pekerja. Dan pelanggaran ini terbukti negatif pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa beban kerjanya tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Beban kerja menurut Reid & Nygren (Tobias et.al, 2020) adalah perkiraan langsung subjek atau penilaian komparatif beban kerja mental dan kognitif yang dialami pada waktu tertentu. Dimensi beban kerja terdiri dari beban waktu pertama yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam tugas perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan. Kedua, beban upaya mental yang memprediksi atau memperkirakan seberapa besar upaya mental dalam perencanaan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas. Ketiga, beban stres psikologis yang mengukur besarnya risiko, kebingungan, frustrasi yang terkait dengan kinerja atau penampilan tugas.

Hart dan Staveland (Tarwaka, 2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*) Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*) Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Beban kerja sering diukur sebagai bagian dari tekanan pekerjaan atau tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan merujuk untuk aspek-aspek fisik, sosial dan organisasi yang membutuhkan upaya mental yang berkelanjutan dan Oleh karena itu dikaitkan dengan biaya psikologis tertentu (mis. kelelahan) dan termasuk aspek seperti beban kerja dan tekanan waktu. Beban kerja (*workload*) adalah : “Semua faktor yang menentukan orang yang sedang bekerja adalah sebagian dari kapasitas kemampuan pegawai yang diberikan untuk mengerjakan tugas, adapun kapasitas daya atau kekuatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dalam hal ini beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang oleh seseorang ataupun kelompok orang selama periode tertentu dalam keadaan normal. Kegiatan yang dimaksud tentunya tidak satu pekerjaan saja tetapi bisa saja bermacam-macam pekerjaan yang dilakukan seseorang. Semakin banyak kegiatan yang diberikan kepada pekerja, maka beban kerja yang dirasakan pekerja tersebut semakin berat. Dengan demikian beban kerja adalah banyak kegiatan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

a. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai

pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas.

Kerja shif/kerja malam seringkali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Beban kerja mempunyai dimensi :

a) Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*).

Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*).

b) Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*).

Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Apabila pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadikesalahan dan dapat merugikan.

c) Sistem pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*).

Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidak-tenangan bagi karyawan dalam bekerja karena salahsatu harapan

karyawandalam memenuhi kebutuhan kerjanya adalah adanya bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasannya.

- d) Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengantanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*).

Akibat dari Sistem pengawasan yangburuk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaantidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

- e) Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficeientperformance feedback*).

Kurangnya umpan balik prestasi kerjadapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan pujian/kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik.

- f) Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).

Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Ketidakjelasan peran dapat dikarenakan informasi yang tidak lengkap dan ketidak-sesuaian status kerja.

- g) Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of anytype*).

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhicara orang-orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidak-stabilan pada situasi kerja. Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.

h) Konflik antar pribadi & kelompok (*interpersonal & intergroup conflict*).

Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan ditempat kerja.

i) Suasana politik yang tidak aman (*Insecure political climate*).

Ketidak-stabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi.

j) Frustrasi (*frustration*).

Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus.

k) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employee's values*).

Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (profit). Sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

Robbins (Pande et.al, 2018) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4(empat) dimensi yaitu :

1) Ketidakteraturan,

- 2) Tidak menyukai lembur,
- 3) Percepatan pekerjaan, dan
- 4) Terlalu banyak tugas.

Dimensi ketidak teraturan mempunyai 4(empat) indikator yaitu :

- 1) Perubahan pekerjaan,
- 2) Peran tidak jelas,
- 3) Perbedaan kebijakan, dan
- 4) Konflik antar pegawai.

Dimensi Kerja lembur mempunyai 3(tiga) indikator yaitu :

- 1) Banyaknya pesanan,
- 2) Jatuh tempo pesanan, dan
- 3) Bingung.

Dimensi Percepatan pekerjaan mempunyai 5 (lima) indikator yaitu :

- 1) Keterbatasan waktu,
- 2) Banyaknya pekerjaan,
- 3) Tuntutan perusahaan,
- 4) Kurangnya pegawai dan
- 5) Banyaknya pesanan.

Dimensi Terlalu banyak tugas mempunyai 3(tiga) indikator yaitu :

- 1) Pekerjaan berlebihan,
- 2) Keterbatasan waktu, dan
- 3) Kurangnya skil pegawai.

Berdasarkan pemaparan dari para ahli di atas, dapat disintesis bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kapasitas untuk dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu dengan keterampilan yang dimilikinya. Indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Perubahan pekerjaan,
- 2) Konflik antar pegawai,
- 3) Tidak menyukai lembur,
- 4) Bingung dan gelisah,
- 5) Banyaknya pesanan

3. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Pegawai merupakan aset utama bagi perusahaan. Peran dan tanggung jawabnya menentukan sebagian besar dari keberhasilan perusahaan, namun banyak hal yang bisa menghambat perkembangan suatu perusahaan dari sisi pegawai. Salah satunya adalah konflik yang terjadi antara kondisi pekerjaan dan keluarga pegawai. *Work-family centrality* merupakan variabel moderator yang dapat memperlemah ataupun memperkuat hubungan antara WFC dan FWC .

Wirawan (Fatikhin, Hamid, & Mukzam, 2017) menyatakan bahwa: “Konflik kerja merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik”.

Menurut Dubrin (Senem Nart & Ozgur Batur, 2014), konflik pekerjaan-keluarga yang dianggap sebagai konflik peran individu terjadi ketika individu memiliki peran ganda sebagai ayah yang bekerja atau sebagai ibu yang bekerja. Dalam bidang sastra, konflik pekerjaan-keluarga biasanya ditentukan sebagai

"suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran pekerjaan dan domain keluarga tidak sesuai dalam beberapa hal" (Senem Nart & Ozgur Batur, 2014).

Ana Catur Rina (2015) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan.

Coban dan Irmis (2016) mendefinisikan WFC sebagai hilangnya sumber daya di dalam proses pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya sumber daya fisik seperti waktu dan uang tetapi juga mencakup emosi dan energi individu.

Carlson, Kacmar, dan Williams (Mulyandini, Lelly, & Tobing, 2015) menyatakan *work-family conflict* terjadi akibat adanya konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu perannya di kehidupan pekerjaan atau keluarga

Konflik kerja-keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (Hamid & Ahmad, 2015) diartikan oleh teori peran sebagai antar konflik yang terjadi ketika tuntutan peran dari satu domain (keluarga / pekerjaan) mengganggu peran dari domain lain (keluarga / pekerjaan). Mereka juga mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga sebagai konsekuensi dari tuntutan yang tidak konsisten antara peran dalam pekerjaan dan dalam keluarga. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga kemungkinan besar terjadi ketika ekspektasi di satu peran tidak memenuhi persyaratan di peran lain, sehingga menghambat kinerja yang efisien di peran lain.

Konflik kerja-keluarga adalah konflik yang terjadi ketika peran individu dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga, sedangkan konflik keluarga-kerja adalah konflik yang terjadi ketika peran individu dalam keluarga mengganggu peran di tempat kerja (Hamid & Ahmad, 2015). Konflik pekerjaan-keluarga dapat dilihat sebagai fenomena dua arah dan multi-peran. Fenomena multi peran termasuk waktu, ketegangan, dan konflik berbasis perilaku untuk berbagai peran yang harus menjadi tanggung jawab seseorang.

Kondisi tersebut secara umum diuji dalam dua dimensi yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dan kondisi-kondisi ini digunakan dalam substansi yang sama. Dimensi pertama yaitu konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena hilangnya tanggung jawab seseorang ketika tidak dapat menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan kehidupan rumah tangga. Dimensi kedua, yaitu konflik keluarga-pekerjaan terjadi ketika seseorang tidak dapat menjalankan tugasnya yang berkaitan dengan kehidupan kerja. Apakah faktor pemicu yang membedakan, konflik pekerjaan-keluarga atau keluarga-pekerjaan merupakan hal penting yang terkait dengan pekerjaan dan peran keluarga dan penelitian membuktikan bahwa ada korelasi substansial antara peran-peran ini. Alasan di balik konflik kerja-keluarga adalah jam kerja yang panjang dan tidak stabil, jam kerja lembur, status otonomi, ukuran organisasi, upah rendah, sikap negatif manajemen, hubungan kerja, promosi, harapan keluarga, status kesehatan, jumlah dari anak-anak, usia, pendapatan, kinerja karyawan

Pada kepuasan kerja Konflik pekerjaan-keluarga diartikan sebagai bentuk dari konflik peran yang dialami oleh pegawai dalam perannya sebagai karyawan dan anggota keluarga. Hal ini terjadi karena tuntutan yang timbul dari dunia kerjanya dan lingkungan keluarga yang tidak saling mendukung. Hal ini sering dikaitkan dengan kehidupan pegawai yang telah berkeluarga serta memiliki anak. Selain itu disebutkan juga bahwa konflik keluarga sebenarnya didasari juga oleh tiga penyebab utama yaitu:

- a. Konflik berbasis waktu,
- b. Konflik berbasis ketegangan, dan
- c. Konflik berbasis perilaku.

Konflik berbasis waktu merupakan masalah yang timbul karena sulitnya pegawai membagi waktu antara pekerjaannya yang memiliki banyak tuntutan dan keluarga yang juga membutuhkan perhatian dan kasih sayang. Sedangkan *stressor* seperti tegang, cemas, kelelahan, depresi, apatis, sifat lekas marah yang menyebabkan konflik berbasis ketegangan. Pegawai yang sedang mengalami stressor akan berefek negatif pada lingkungan sekitarnya termasuk lingkungan keluarganya sehingga performa pegawai di rumah akan dipengaruhi oleh stres yang dialami ketika di kantor atau sebaliknya. Berikutnya adalah konflik berbasis perilaku. Misalnya saja perilaku seorang manajer laki-laki identik tegas, agresif dan terkadang memiliki tingkat emosional yang naik turun sedangkan di rumah keluarganya mengharapkan dia sebagai pribadi yang hangat dan penuh kelembutan. Oleh sebab itu dibutuhkan kemampuan pribadi yang mampu menyesuaikan dengan peran yang berbeda. Konflik berbasis perilaku atau yang

dikenal dengan Konflik Peran sering terjadi pada pasangan dan orang tua yang bekerja. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga menjadi kebutuhan yang sangat esensial bagi para pegawai tersebut.

Boles et al. (Roboth, 2015) menjelaskan indikator-indikator konflik pekerjaan keluarga (WFC) sebagai berikut:

- a. Adanya tekanan kerja
- b. Sibuk dengan pekerjaan
- c. Terdapat banyak tuntutan tugas
- d. Adanya konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga
- e. Kurangnya kebersamaan keluarga

Hal ini menggambarkan bahwa, konflik peran umumnya muncul ketika peran pekerjaan dan nonpekerjaan saling tumpang tindih satu sama lain. Peran non pekerjaan yang paling umum terlibat dalam bentuk konflik ini adalah pasangan dan orang tua. Menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dan keluarga merupakan tugas harian yang berat untuk sejumlah orang dewasa yang bekerja.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk khusus dari konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga atau sebaliknya. Dengan kondisi demikian tentu saja menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai bahkan kondisi ini bisa mengakibatkan perang keadilan antara pekerjaan dan keluarga. Seorang pegawai akan lebih banyak memberikan waktunya bagi pekerjaannya atau sebaliknya demi memenuhi tuntutan kedua kubu tersebut. Kondisi di atas bisa disebabkan oleh terlalu banyaknya seorang pegawai

berbagi peran. Baik peran sebagai pekerja, anggota keluarga, penasehat ataupun aktifis dalam komunitas sosial disekitarnya

Anantan (Hatmawan, 2015), konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih yang dapat menimbulkan perpecahan di antara individu atau kelompok yang ada di dalam perusahaan dan beban kerja akan muncul akibat pemberian tugas yang dianggap berlebihan dan tekanan yang diberikan oleh pimpinan terhadap target kerja yang kurang wajar. Fenomena di atas akan menimbulkan konflik-konflik sehingga memicu ketidakpuasan, frustrasi, dan bahkan depresi. Lebih lanjut pemicu stres kehidupan adalah tekanan-tekanan, kecemasan-kecemasan, dan konflik-konflik yang berakar dari tekanan-tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pribadi seseorang. Orang harus mengatasi berbagai pemicu stres kehidupan; tiap orang berbeda berdasarkan: ciri kepribadian, usia, gender, pengalaman, dan karakteristik lainnya. Setiap orang memiliki kemampuan terbatas untuk merespon terhadap pemicu stres. Terlalu banyak perubahan yang terlalu cepat dapat melelahkan kemampuan tubuh untuk merespon dan mengakibatkan konsekuensi negatif bagi kesehatan mental dan fisik seseorang.

Schaeffer dan Mattis (2015) mengatakan bahwa agama bersifat individu dan merupakan katalis yang bersifat menekan konflik yang terjadi di dalam kehidupan individu.

Untuk menghindari konflik di atas maka dibutuhkan setting peran dalam keluarga sama halnya seperti yang dilakukan dalam organisasi kerja. Dengan demikian harus ada keselarasan nilai-nilai antara dunia kerja dan keluarga.

Kepentingan mencapai karir kerja yang baik dan pencapaian nilai keluarga yang tinggi berdampak secara langsung terhadap timbulnya konflik.

Pada intinya, konflik-konflik ini timbul karena ketidak cukupan waktu untuk melakukan salah satu peran atau peran yang lain secara memadai. Bahkan keasyikan dengan memainkan salah satu peran saja berakibat kepada ketegangan yang berpengaruh langsung terhadap kedua kubu di atas.

Dari kajian teori dan konsep mengenai konflik pekerjaan-keluarga maka dapat disintesis bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebuah persepsi khusus dari konflik peran yang dirasakan anggota organisasi. Hal ini timbul karena adanya interaksi tuntutan peran sebagai pekerja yang melebihi kapasitas dirinya sehingga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga. Sebaliknya, tuntutan peran keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran pekerjaan. Adapun dimensi dan indikator dari konflik pekerjaan-keluarga adalah pekerjaan mengintervensi keluarga: konflik berbasis waktu, ketegangan, perilaku dan keluarga mengintervensi pekerjaan: konflik berbasis waktu, ketegangan, perilaku.

Variabel konflik pekerjaan keluarga menurut menurut Penelitian Boles et al.(Roboth, 2015) variabel ini mempunyai dua dimensi yaitu menjelaskan indikator-indikator konflik pekerjaan keluarga (WFC) sebagai berikut

- a. Adanya tekanan kerja
- b. Sibuk dengan pekerjaan
- c. Terdapat banyak tuntutan tugas
- d. Adanya konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga

e. Kurangnya kebersamaan keluarga

Sedangkan konflik keluarga pekerjaan (FWC) menjelaskan keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Indikator terdiri dari :

- a. Adanya tekanan sebagai orang tua
- b. Adanya tekanan perkawinan
- c. Keterlibatan sebagai orangtua kurang
- d. Keterlibatan sebagai istri kurang
- e. Campur tangan pekerjaan

Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai *work-family conflict* (WFC) atau *family-work conflict* (FWC) konflik pekerjaan dan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana Sebaliknya ketidak seimbangan/ tekanan peran keluarga dengan peran pekerjaan. terdapat ketidak seimbangan/ tekanan peran pekerjaan dengan peran keluarga. yang mengintervensi keluarga dan Konflik keluarga yang mengintervensi pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan dari para ahli di atas, dapat disintesis bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah sebuah persepsi khusus dari konflik peran yang dirasakan pegawai PT Sakti Mobile karena adanya interaksi tuntutan peran sebagai pekerja yang melebihi kapasitas dirinya sehingga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga. Indikator dari variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah : 1) Tekanan kerja, 2) Kurangnya kebersamaan keluarga, 3) Tekanan sebagai orang tua

4. Stres Kerja

Colquitt & Lepine (2015) mendefinikan Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidakseimbangan kerjanya. Istilah ini dipakai dalam dunia psikologis untuk menggambarkan tekanan yang dirasakan seseorang dalam kehidupan. Munculnya stres dalam dunia pekerjaan hampir tak terelakkan. Masing-masing individu memiliki perbedaan dalam menanggapi faktor penyebab stres sehingga menimbulkan reaksi yang beragam terhadap stres.

Menurut Handoko (Ngatimun, et.al, 2019) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Sedangkan menurut Frasser, stres kerja terjadi di lapangan kerja sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan yang dipersepsikan sebagai hal yang mengancam kesejahteraan individu (Ngatimun, et.al, 2019).

Yozgat et al. (2013) menyatakan bahwa Stres kerja adalah salah satu masalah umum yang dihadapi karyawan dengan frekuensi yang meningkat. Oleh karena, itu sejumlah besar penelitian telah berfokus pada stres kerja dan dampaknya pada berbagai aspek dari output organisasi. Karena kenyataan bahwa stres kerja telah menjadi peningkatan jumlah orang yang mengeluh tentang stres sebagai akibat dari kelebihan beban kerja, ketidakamanan pekerjaan dan peningkatan laju kehidupan yang merupakan dampak interaktif antara tuntutan pekerjaan dan control. Model ini diperluas dengan menambahkan faktor yang

akan menentukan tingkat stres seseorang, yaitu dukungan sosial Model ini kemudian dikenal menjadi *the job demands-control-support* (JDCS).

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa : “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasa kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya.” Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Kayawan yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif. Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik

Jamal (Bhatti et.al, 2016) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap fitur lingkungan kerja yang tampak mengancam secara emosional dan fisik. Stres kerja dapat dilihat sebagai respon individu terhadap lingkungan kerjanya yang dapat mengancam karyawan jika merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya tidak memberikan karir yang layak.

Lambert (Fahdy, et.al, 2020) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan,

kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan. Nefliwati menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor penyebab stres yang potensial termasuk ketidakpastian pekerjaan. Siagian menyatakan bahwa salah satu sumber stres dari pekerjaan adalah ketidakseimbangan antara otoritas dan tanggung jawab (Fahdy, et.al, 2020).

Rulestari dan Eryanto juga menjelaskan bahwa stres mempengaruhi masalah organisasi, seperti penurunan tingkat kepuasan kerja, penurunan komitmen dan loyalitas pada organisasi, serta penurunan produktivitas kerja yang mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran dan pergantian karyawan (Ngatimun, et.al, 2019).

Robbins et al. (2015) mengemukakan teori *the job demands-control model* yang dikembangkan dan mengelompokkan gejala-gejala stres kerja kedalam tiga aspek, yaitu:

- a. Gejala Fisik/Fisiologis Yang termasuk dalam simptom-simtomb ini yaitu:
 - 1) Meningkatkan metabolisme
 - 2) Meningkatkan fungsi jantung, tingkat pernapasan dan tekanandarah
 - 3) Sakit kepala
 - 4) Serangan jantung

Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidak jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

b. Gejala Psikis/Psikologis yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu:

- 1) Cepat tersinggung
- 2) Kecemasan
- 3) Kebosanan
- 4) Penundaan

Gejala-gejala psikologis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Stres yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Pekerjaan yang membuat tuntutan berlipat dan pertentangan atau kurangnya kejelasan mengenai pekerjaan, wewenang, tanggungjawab dan beban kerja sehingga stres dan ketidakpuasan akan semakin mengikat.

c. Gejala Perilaku yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu:

- 1) Merokok berlebihan
- 2) Menunda atau menghindari pekerjaan
- 3) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
- 4) Gelisah

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, absensi dan tingkat keluar-masuknya karyawan merokok dan asumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur. Tuntutan akan pekerjaan yang cukup tinggi dan tidak dapat di akomodir oleh kemampuan pegawai secara kuantitatif maupun kualitatif dapat menimbulkan perasaan kecewa

pada diri sendiri, merasa bersalah dan bahkan mencapai puncaknya mengalami stres dalam bekerja.

Glinow (2010) menyatakan bahwa ketika tekanan dari pekerjaan meningkat, timbul ketegangan, kecemasan, emosi, memperlambat proses pemikiran, perilaku, dan kondisi fisik seseorang sehingga dapat membahayakan kinerja dan kesehatan pegawai. Kondisi tersebut bahkan mengancam kemampuan pegawai menghadapi lingkungan sekitarnya. Pegawai yang mengalami stres menjadi gugup, gelisah dan menjadi mudah marah. Oleh sebab itu stres dapat menjadi ancaman bagi keberadaan pegawai dalam bekerja. Bahkan stres merupakan wujud pelarian pegawai dari masalah yang terjadi di pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut pendekatan stres dapat dikelompokkan kepada :

- a. Pendekatan *Homeostatis*, merupakan kondisi *responsive* yang dimiliki tubuh seseorang pada saat sebuah tuntutan eksternal lingkungan mengacaukan kondisi keseimbangan alaminya,
- b. Pendekatan *Kognitif*, merupakan bentuk dari penilaian terhadap kemampuan seseorang mengelola stres dengan mengandalkan kemampuan kognitifnya,
- c. Pendekatan sosial, merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola stres dengan mengandalkan lingkungan sosialnya.

Sunyoto (2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi

lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja dapat dibedakan ke dalam tiga bentuk, yaitu:

- a. Stres terjadi karena adanya peluang dan ancaman,
- b. Stres adalah ancaman atau peluang yang dialami seseorang sehingga berpengaruh potensial bagi keberadaan dan kesejahteraan seseorang,
- c. Stres adalah ketidakpastian yang terjadi ketika orang merasayakin dan mereka dapat secara efektif menangani peluangmaupun ancaman, umumnya mereka tidak mengalami stres.

I Gede Putro Wibowo, I Gede Riana, dan Made Surya Putra (2015).

Meneliti pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.*E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02 (2015) : 125-145.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Peluang yang mendukung timbulnya stres yang saling berkaitan yaitu tuntutan lingkungan, *respon adaptif*, dan perbedaan-perbedaan *individu*. Stres dipicu oleh ketiga hal yang saling berkaitan yaitu segala sesuatu yang berasal dari lingkungan sekitar kita dan memberikan respon adaptif terhadap hal tertentu yang terjadi, ditambah dengan perbedaan karakteristik individu yang ada dan pola *piker* yang mendasari respon tersebut.

Hillary O. Odor (2019), menyelidiki tingkat stress di Delta State Polytechnic, Ogwashi Uku serta untuk membangun hubungan antara stres kerja

dan komitmen karyawan Hasil penyelidikan ini memberikan implikasi bahwa staf pengajar dengan stres kerja rendah akan lebih berkomitmen daripada mereka yang tingkat stresnya tinggi. Oleh karena itu, dia menggaris bawahi relevansi mengelola stres dengan mengurangi beban kerja dan konflik peran dan meningkatkan otonomi dosen.

Stres yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan berdampak kepada konsekuensi pegawai secara psikologis; sikap, perilaku, kognitif, dan kesehatan fisik. Kemampuan dasar pengembangan kinerja akan dipengaruhi oleh stressor di atas. Jika di analogikan ke dalam konflik pekerjaan-keluarga maka jika pegawai memiliki beban kerja rendah sisi negatif yang ditimbulkan adalah kebosanan, penurunan motivasi dan rendahnya sikap memimpin dalam organisasi. Kekurangan beban mengakibatkan pegawai tidak memiliki tantangan dalam bekerja sehingga tidak memiliki motivasi untuk lebih berprestasi. Sebaliknya jika pegawai memiliki tingkat motivasi tinggi, energi yang cukup maka dia akan merasakan ketenangan dalam bekerja dalam arti tidak ada yang memaksa untuk bergerak berlebih sehingga mengakibatkan kurangnya konsentrasi berpikir dan ketajaman dalam memutuskan sesuatu hal. Hal sebaliknya dari kondisi di atas adalah ketidaknyamanan dalam bekerja yang diakibatkan oleh kelebihan beban kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologik dan psikologik. Faktor-faktor tersebut misalnya beban kerja yang terlalu berat, pekerjaan yang terlalu sedikit, hubungan atasan bawahan

yang kurang serasi dan peran yang tidak jelas. Stres merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luardiri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami.

Dengan demikian Stres kerja dapat didefinisikan sebagai dampak interaktif antara tuntutan pekerjaan dan control sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Akibatnya akan mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik.

Menurut Robbins et al. (2015) dimensi stres kerja terdiri dari :

- a. Perilaku,
- b. Psikologi,
- c. Fisiologi dan
- d. Kognitif

Dimensi Perilaku mempunyai 4(empat) indikator yaitu :

- 1) Ketidakpuasan kerja,
- 2) Muatan kerja,
- 3) Ketidakhadiran, dan
- 4) Kepindahan kerja.

Dimensi Psikologi mempunyai 3(tiga) indikator yaitu :

- 1) Mudah marah,
- 2) merasa bosan dan
- 3) Mengalami kecemasan.

Dimensi Fisiologi mempunyai 5 (lima) indikator yaitu :

- 1) Gelisah,
- 2) Mulut kering,
- 3) Merasa panas,
- 4) Gangguan pencernaan, dan
- 5) Sakit kepala.

Sedangkan dimensi kognitif mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu :

- 1) Pengambilan keputusan yang buruk,
- 2) Kurang berkonsentrasi, dan
- 3) Pelupa.

Berdasarkan pemaparan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah bentuk dari reaksi emosional dan reaksi psikologi seseorang yang mengalami ketidaksesuaian dalam merespon terhadap tuntutan-tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Indikator dari stres kerja adalah : 1) Ketidakuasaan kerja, 2) Muatan kerja, 3) Mudah marah, 4) Mengalami kecemasan, 5) Gelisah, 6) Kurang berkonsentrasi.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang relevan

1. M. Malik Shoukat, Abdul Ghafoor Awan dan Qurat-Ul Ain (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *Role Of Work Family Conflict On Organizational Commitment And Organizational Effectiveness. Arabian Journal Of Business And Management Review (Nigerian Chapter)*. Untuk tujuan pengumpulan data, kuesioner terstruktur adalah digunakan dan

tujuh poin skala Likert diterapkan untuk mengukur respons 306 responden. Itu kuesioner terdiri dari total 46 pertanyaan. Total 400 kuesioner dibagikan di antara responden yang berbeda dari dua kota di mana 306 dikembalikan dari responden itu bisa digunakan untuk analisis data. Jadi tingkat respons untuk penelitian ini adalah 77% *family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Keefektifan dan hal yang sama ditemukan benar untuk komitmen organisasi sehingga konflik keluarga bekerja prediktor signifikan untuk komitmen organisasi dan efektivitas organisasi.

2. Hillary O. Odor (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *Work Related Stress and Employee Commitment at Delta State Polytechnic, Ogwashi Uku, Delta State of Nigeria*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki tingkat stres di Delta State Polytechnic, Ogwashi Uku serta untuk membangun hubungan antara stres kerja dan tiga dimensi komitmen karyawan di antara 256 staf pengajar tetap Politeknik. Untuk tujuan ini, kuesioner terstruktur secara acak diambil sampelnya pada 120 staf pengajar politeknik, di mana 110 di antaranya telah diisi dan dikembalikan. Hasil dari kuesioner penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi. Temuan mengungkapkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan ketiga jenis komitmen, yaitu, afektif, normatif dan kontinuitas, yang sejalan dengan literatur yang ada. Hasil penyelidikan ini memberikan implikasi bahwa staf pengajar dengan stres kerja rendah akan lebih berkomitmen daripada mereka yang tingkat stresnya tinggi.

3. Öznur Tulunay Ateş & Neslin İhtiyaroğlu (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *Analysis Of The Relationship Between Stress And Organizational Commitment In Employees: A Meta-Analysis Study*. Penelitian ini bertujuan untuk penelitian, jumlah total sampel 13 studi tentang stres kerja dan komitmen organisasi adalah 3,167, Dalam penelitian, jumlah sampel 13 studi tentang stres kerja dan komitmen organisasi adalah 3,167, Dalam penelitian ini, jumlah total sampel 13 studi tentang stres kerja dan komitmen organisasi adalah 3.167, dalam penelitian, jumlah sampel 13 studi tentang stres kerja dan komitmen organisasi adalah 3.167, hasil penelitian menemukan bahwa, Stres berpengaruh negatif terhadap organizational commitment
4. Sa'odah Ahmad (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment Among Public*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi di antara pegawai negeri di Pontian, Johor. 262 pegawai negeri dipilih sebagai responden penelitian ini melalui teknik *random sampling*. Temuan memberi implikasi bahwa pekerja dengan stres kerja rendah akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Oleh karena itu, pemberi kerja dan organisasi harus berusaha untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam mengurangi tekanan kerja dan menyediakan fasilitas yang memadai dan baik di tempat kerja, sehingga memastikan bahwa pekerja memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi akan berkontribusi pada produktivitas

tinggi pekerja yang tidak hanya akan menguntungkan pekerja itu sendiri tetapi juga pengusaha dan organisasi.

5. Zahra Hadizadeh Talasaz (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *Job Satisfaction And Occupational Stress In Organizational Commitment Among Midwives Working In The Maternity*. Metode: Survei deskriptif-korelasi saat ini dilakukan pada tahun 2014 pada 107 bidan yang bekerja di bangsal bersalin rumah sakit pendidikan yang berafiliasi dengan Universitas Ilmu Kedokteran Mashhad, Mashhad, Iran. Mereka terdaftar dalam penelitian dengan metode sampling sederhana jika memiliki kriteria inklusi. Data dikumpulkan dengan kuesioner demografis, skala analog visual (VAS) untuk stres kerja, kuesioner kepuasan kerja Minnesota (MSQ), dan kuesioner komitmen organisasi Allen & Meyer. Data dianalisis dengan SPSS ver. 19. Hasil penelitian ini memberikan pedoman berharga bagi para peneliti dan manajer yang berusaha meningkatkan komitmen organisasi. Temuan menunjukkan bahwa bahkan dengan tekanan dan tantangan dalam profesi kebidanan, bidan masih dapat berkomitmen dan terlibat dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mengurangi tekanan kerja.
6. Emmanuel Agwu Arisi Nwugballa (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *Evaluating The Relationship Between Workfamily Conflict And Organizational Commitment Among Rural Woman Health Workers In Ebonyi State, Nigeria*, Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara konflik kerja-keluarga dan komitmen organisasi di antara

pekerja kesehatan perempuan pedesaan di Negara Ebonyi. Dalam melakukan ini, survei lapangan terhadap 345 wanita yang bekerja di 87 pusat kesehatan milik pemerintah dan pos kesehatan dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan korelasi negatif yang signifikan secara statistik antara konflikkeluarga-ke-kerja berbasis waktu dan komitmen organisasi. korelasi negatif yang tidak signifikan antara konflik keluarga-ke-pekerjaan berbasis perilaku dan komitmen organisasi.

7. Vongai Sarah Ruzungunde, Chan Murugan, & Clifford K. Hlatywayo (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *The Influence of Job Stress on The Components of Organisational Commitment of Health Care Personnel in The Eastern Cape Province South Africa*. Sebuah desain kuantitatif digunakan; sampel terdiri dari 141 responden dari institusi kesehatan masyarakat yang dipilih di Wilayah Kota Nkonkobe, Eastern Cape, Afrika Selatan. Cluster sampling digunakan untuk memilih rumah sakit dan kemudian simple random sampling digunakan untuk memilih sampel dari cluster. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen pekerja.
8. Azizi Yahaya, Noordin Yahaya, Halimah Ma'alip, Jamaludin Ramli, & Malinii Md Kamal (2012) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relationship Between the Occupational Stress, Organizational Commitment , and Job Satisfaction With Organizational Citizenship Behavior*. Tujuan untuk menciptakan kesan terhadap variabel tersebut

memberikan kontribusi yang signifikan terhadap manajemen organisasi. Dari penelitian deskriptif yang digunakan peneliti, peneliti mengamati Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang biasa digunakan di Benama TV.

9. D I Akintayo (2010) dengan penelitiannya yang berjudul *Work-Family Role Conflict And Organizational Commitment Among Industrial Workers In Nigeria*. Penelitian ini menyelidiki dampak konflik peran kerja-keluarga pada komitmen organisasi pekerja industri di Nigeria. Metode penelitian survei deskriptif diadopsi untuk penelitian ini. Sebanyak 247 responden dipilih untuk penelitian dengan menggunakan teknik proporsional stratified sampling. Temuan mengungkapkan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi. Juga, ditemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara pengalaman responden menikah dan lajang tentang konflik peran pekerjaan-keluarga. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi responden laki-laki dan perempuan berdasarkan konflik peran pekerjaan-keluarga.
10. Senem Nart & Ozgur Batur (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers*. Temuan umum dari penelitian ini adalah pengaruh negatif konkret konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan secara parsial

berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Diketahui juga bahwa stres kerja menyebabkan efek negatif terhadap komitmen organisasi.

11. Abolghasem Masihabadi, Alireza Rajaei, Amir Shams Koloukhi, & Hossein Parsian (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *Effects Of Stress On Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance*. Penelitian ini dirancang untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Sebanyak 170 kuesioner dibagikan di antara auditor di lembaga audit di Teheran dan Masyhad. Untuk menguji hipotesis, analisis jalur dan persamaan struktural dan regresi digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan tidak terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan prestasi kerja. Stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja kerja secara negatif. Selain itu, stres kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.
12. J.N Jenitta & P. Elangkumaran (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *An Impact Of Work Family Conflict On Organizational Commitment: A Study Of Staff Members At People's Bank In Trincomalee District*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada pegawai perbankan di Kecamatan Trincomalee. Untuk tujuan penelitian ini, 56 sampel tanggapan dikumpulkan secara acak dari 114 anggota yang bekerja di tingkat

manajerial, trainee manajemen dan posisi asisten staf di bank rakyat di Distrik Trincomalee. Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara BPTA dengan komitmen organisasi. Analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi seperti yang dihipotesiskan.

13. Misbah Hayat Bhatti, Muhammad Hasnat Bhatti, Muhammad Hasnat Akram, Muhammad Hashim, & Zubair Akram (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment: An Empirical Study Of Banking Sector*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi di sektor perbankan. Untuk tujuan ini, 30 kuesioner diisi oleh karyawan dari 3 bank yang berbeda. Hasil menunjukkan hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres merupakan penyebab utama yang menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
14. Khaled Ahmed Galal Ahmed (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relationships between Conflict Management Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Workers in Public and Private Sectors*. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok pada gaya penghindaran, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan dan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga

menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada sampel sektor swasta saja. Itu juga menemukan hubungan yang signifikan antara gaya manajemen konflik dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam sampel publik daripada sampel sektor swasta. Terakhir, terdapat perbedaan koefisien korelasi antara gaya manajemen konflik yang menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, implikasi penelitian untuk penelitian selanjutnya, serta implikasi praktis.

15. R.A. Hamid & U. N. Ungku Ahmad (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *The Effect of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment on the Affective Organizational Commitment among Faculty Clerical Staff in UTM Skudai*. Penelitian ini dilakukan pada staf administrasi fakultas kelas N17, N22 dan N26 dari 13 fakultas di UTM Skudai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis sarana dan pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan pengayaan pekerjaan-keluarga pada staf administrasi fakultas di UTM tergolong sedang dimana skor rata-rata masing-masing adalah 3,05 dan 3,60. Selain itu berdasarkan korelasi pearson *work family conflict* signifikan dan berhubungan positif dengan komitmen organisasi afektif. Sedangkan hasil penelitian juga menunjukkan korelasi positif antara *work-family richment* dengan komitmen afektif organisasional tetapi kekuatan hubungannya adalah lemah
16. Nilufer Serinikli (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *The Mediating Role of Organizational Commitment in The Effect of Job Stress*

on Turnover Intention. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari peran mediasi komitmen organisasional terhadap pengaruh stres kerja dan intensi turnover. Untuk tujuan ini, dilakukan survei terhadap 145 karyawan hotel di pusat kota dan distrik Edirne. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dan turnover intention karyawan yang mengikuti survei tergolong rendah. Di sisi lain, dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan tergolong tinggi. Regresi digunakan untuk analisis data. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tampaknya memiliki peran mediasi parsial terhadap hubungan antara stres kerja dan intensi turnover.

17. Mohammad Abdallah Aladwan, Imad Al Muala, Hayatul Safrah Salleh (2020) dengan penelitiannya yang berjudul *Cyberloafing As A Mediating Variable In The Relationship Between Workload And Organizational Commitment*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi beban kerja (beban kerja psikologis dan beban kerja fisik) terhadap komitmen organisasi. Ini juga berusaha untuk menentukan apakah cyberloafing memediasi hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi. Sebuah survei dilakukan terhadap 304 karyawan sebuah perusahaan pertambangan di Yordania. Analisis statistik deskriptif, korelasi, regresi berganda, dan regresi hierarki dilakukan untuk menganalisis data menggunakan SPSS v23. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Cyberloafing ditemukan sebagian memediasi hubungan antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi.

18. Nele De Cuyper and Hans De Witte (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance*. Penelitian ini menyelidiki peran otonomi dan beban kerja dalam menjelaskan tanggapan karyawan tidak tetap (N 189) dibandingkan dengan karyawan tetap (N 371) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepuasan hidup, dan kinerja. Hasil berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh jenis kontrak tidak dimediasi oleh otonomi atau beban kerja. Sebaliknya, studi ini sebagian mendukung hipotesis tentang reaksi diferensial sementara dan permanen terhadap otonomi atau beban kerja; otonomi tidak memprediksi kepuasan kerja dan organisasi temporer komitmen, dan beban kerja tidak memprediksi kepuasan hidup sementara, sedangkan mereka memprediksi tanggapan permanen.
19. Qasim Shahzad, Bahadar Shah, Muhammad Waseem, Hazrat Bilal (2020) dengan penelitiannya yang berjudul *An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector*. *Work overload sering dianggap sebagai faktor paling kritis yang mempengaruhi komitmen karyawan dan turnover intention terhadap organisasi, oleh karena itu penelitian kali ini bertujuan*

untuk mengevaluasi pengaruh *Work Overload (WO)* terhadap *Organizational Commitment (OC)* dan *Turnover Intentions (TOI)* karyawan. Data dikumpulkan dari 296 karyawan bank terpilih. Data tersebut dinilai melalui *Persamaan Korelasi dan Regresi Pearson*. Ditemukan bahwa kelebihan beban kerja secara negatif mempengaruhi komitmen organisasi sementara secara positif mempengaruhi niat keluar dari karyawan.

20. Saba Iqbal, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan dan Mehwish Noreen dengan penelitiannya yang berjudul *The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress And Leadership Support On Turnover Intention In Educational Institutes*. Makalah penelitian saat ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas. Kami memilih sampel orang-orang ini dari berbagai institusi di Bahawalpur. Empat cluster utama menjadi target untuk mengumpulkan data sampel seperti Universitas Islamia Bahawalpur, perguruan tinggi Allama Iqbal Bahawalpur, sekolah umum Angkatan Darat dan sistem perguruan tinggi dan Sekolah Umum Sadiq. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensi turnover karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan semua variabel yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja dan dukungan kepemimpinan.
21. Serhat Erat, Hakan Kitapçı, Pınar Çömez (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Organizational Loads On Work Stress, Emotional Commitment, And Turnover Intention*. Dalam studi ini, kami menyelidiki

pengaruh beban tanggung jawab dan beban kerja pada stres kerja, komitmen emosional, dan niat berpindah, menggunakan sampel yang terdiri dari akademisi yang bekerja di universitas negeri di Turki. Analisis data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dari akademisi ($n = 1043$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan beban tanggung jawab berpengaruh terhadap stres kerja; beban kerja dan beban tanggung jawab mempengaruhi komitmen emosional; dan beban kerja mempengaruhi intensi turnover, sedangkan beban tanggung jawab tidak berpengaruh padanya.

22. Sininat Kanchanapa and Panitee Karnsomdee dengan penelitiannya yang berjudul *The Influence Of Perceived Workload And Job Burnout On Organizational Commitment Of Employee Of Thailand Post Co., Ltd., Sakon Nakhon Post Office, Thailand*. Hasil penelitian dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi beban kerja dan kelelahan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi hingga 31,30% (Adjusted R-Square 0,313) pada tingkat signifikan 0,05. Beban kerja yang dirasakan memiliki pengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap kelelahan kerja dengan koefisien standar (β) sebesar 0,366. Kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi dengan koefisien standar (β) 0,503. Namun, persepsi beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Kesimpulannya, persepsi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kelelahan kerja pada

karyawan Kantor Pos Thailand Post Co., Ltd. Sakon Nakhon yang memberikan perhatian kepada tim manajemen mengenai faktor-faktor penting ini untuk mendorong komitmen organisasi.

23. Zafer Adiguzel dan Irem Kucukoglu (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *Examining the Commitment to the Organization of the Employees Who Work in a Organization against Stress, Workload and Psychological Empowerment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi. Massa sampel penelitian terdiri dari 344 karyawan kerah putih di perusahaan kargo di sektor jasa. Setelah dilakukan analisis faktor dan reliabilitas temuan dengan menggunakan program IBM SPSS 25 dan AMOS, hipotesis diuji dengan analisis regresi dan hasilnya dievaluasi. Selain itu, proses Hayes dan uji sobel digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel mediator. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap penerapan pemberdayaan psikologis karyawan.
24. Abolghasem Masihabadi, Alireza Rajaei, Amir Shams Koloukhi, Hossein Parsian (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Effects Of Stress On Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan tidak terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan prestasi kerja. Stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja kerja secara negatif. Selain itu, stres kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

25. Clive Malietso Mukanzi and Thomas Anyanje Senaji (2015) dengan penelitian yang berjudul *Work–Family Conflict and Employee Commitment: The Moderating Effect of Perceived Managerial Support*.

Kami menemukan bahwa WFC memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif (AC), komitmen kontinyu (CC), dan komitmen normatif (NC); dan bahwa PMS dan gender secara signifikan memoderasi hubungan antara WFC dan FWC dan konstruksi EC. Efek moderasi PMS dieksplorasi untuk menguraikan lebih lanjut tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan EC.

26. Cristiana Catalina Cicei (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *Occupational Stress And Organizational Commitment In Romanian Public Organizations*. Studi menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan komitmen organisasi yang rendah, yang dapat berkontribusi pada pergantian karyawan secara sukarela dan dapat menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan rendah. Korelasi signifikan negatif telah diidentifikasi antara stres kerja dan komitmen afektif dan kontinyu, meningkatkan kebutuhan untuk merancang intervensi yang disesuaikan dengan tujuan mengurangi stres dan meningkatkan komitmen dalam organisasi publik Rumania.

27. Emenike Samuel Ugwu1, Chiedozi Okechukwu Okafor (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Organizational Commitment, Occupational*

Stress, and Core Self-Evaluation as Predictors of Workplace Deviance.

Studi ini menyelidiki komitmen organisasi, stres kerja, dan evaluasi diri inti sebagai prediktor penyimpangan di tempat kerja dalam pelayanan sipil Nigeria. Dua ratus delapan puluh empat (284) orang dewasa yang diambil dari Universitas Nigeria, kampus Nsukka berpartisipasi dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari para peserta. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan penyimpangan tempat kerja.

28. Jacob Ongaki (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *An Examination Of The Relationship Between Flexible Work Arrangements, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, And Job Performance*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *Flexible Work Arrangements, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, dan Job Performance*.

29. Jiming Cao, Cong Liu, Guangdong Wu, Xianbo Zhao and Zhou Jiang (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *Work-Family Conflict and Job Outcomes for Construction Professionals: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment*. Hasilnya, yang dihasilkan dari pemodelan persamaan struktural, mengungkapkan dua dimensi yang saling terkait dari konflik pekerjaan-keluarga, pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga dan kehidupan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Kami menemukan dua jenis konflik pekerjaan-keluarga ini secara langsung, berdampak negatif pada komitmen organisasi afektif dan kepuasan kerja

tetapi tidak pada kinerja pekerjaan. Selain itu, komitmen organisasi afektif secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja, dan memediasi efek konflik kerja-keluarga pada kepuasan kerja. Studi ini memajukan pemahaman kita tentang bagaimana atau mengapa konflik pekerjaan-keluarga menghasilkan efek disfungsional pada hasil pekerjaan karyawan dalam konteks proyek konstruksi.

30. Jong-Chan Park and Hye-Sook Shin (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Job Stress on Burnout and Organizational Commitment*. Makalah ini mencoba untuk mengidentifikasi dampak stres kerja pada kelelahan dan komitmen organisasi di industri kasino. Kuesioner yang telah disiapkan dibagikan kepada 300 karyawan sampel yang bekerja di kasino domestik, kemudian digunakan untuk analisis data 283. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, ketidaksamaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Kedua, konflik peran dan ketidaksamaan memiliki efek positif pada kurangnya pencapaian. Dan ambiguitas peran memiliki efek negatif pada kurangnya pencapaian. Juga konflik peran dan ketidaksamaan memiliki efek positif pada depersonalisasi. Dan ambiguitas peran memiliki efek negatif pada depersonalisasi. Ketiga, ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Namun, stres kerja tidak berpengaruh pada komitmen berkelanjutan.
31. Kamel Al-Hawajreh (2011) dalam penelitiannya yang berjudul *Exploring the Relationship between Occupational Stress and Organizational*

Commitment among Nurses in Selected Jordanian Hospitals. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi di antara perawat di rumah sakit Yordania tertentu, dan mengukur tingkat stres kerja dan tingkat komitmen organisasi di antara perawat di beberapa rumah sakit Yordania di Amman. Populasi penelitian terdiri dari dua rumah sakit pendidikan pemerintah, dan sampel acak sistematis dari 150 tenaga perawat dipilih. Kuesioner yang diisi sendiri digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Kuesioner dikembangkan oleh peneliti berdasarkan literatur yang bersangkutan. Ini mencakup dua bagian utama; salah satunya adalah stres kerja (sumber tekanan kerja, informasi kesehatan, dan strategi koping), yang lainnya adalah komitmen organisasi. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja terjadi di antara tiga puluh persen perawat; dan empat puluh persen perawat memiliki komitmen organisasi. Studi ini juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi secara statistik berkorelasi negatif signifikan dengan stres kerja ($P = 0,025$, $r = -0,18$). Berdasarkan temuan sebelumnya, rekomendasi yang relevan dibuat.

32. Morinsola J. Oladejo & Olawumi D. Awolusi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Effect Of Work-Family Role Conflicts On Employees' Commitment And Organizational Performance: A Study Of Aklad Interlink Concept, Nigeria*. Desain penelitian yang diadopsi adalah jenis survei, berdasarkan populasi sebanyak 1047. Sebanyak 155 karyawan kemudian dipilih dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Sebuah

studi percontohan dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen (kuesioner). Akibatnya, validitas dan reliabilitas dipastikan dan dikonfirmasi melalui face, content, Cronbach alpha, rerata varians diekstraksi dan validitas komposit. Enam (6) hipotesis penelitian diuji menggunakan regresi linier berganda dan sederhana, dan analisis varians. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan konflik peran kerja-keluarga terhadap komitmen karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu, pengaruh mediasi komitmen karyawan dalam memprediksi kinerja organisasi sebagai akibat dari konflik peran keluarga juga divalidasi oleh temuan kami. Selain itu, konflik peran keluarga-pekerjaan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gender. Terakhir, variabel independen (konflik peran kerja-keluarga) juga berpengaruh signifikan terhadap karyawan yang menikah dan belum menikah, serta perbedaan antara komitmen kerja staf organisasi laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi.

33. Nader Rajabi Gilan, Seyed-Ramin Ghasemi, Saeed Amini, Sohyla Reshadat, Ali Zakiei, and Fatemeh Jamshidinazar (2018) dengan penelitiannya yang berjudul *Job Stress in Accordance with Organizational Commitment and Social Capital*. Penelitian ini bertujuan untuk menilai stres kerja (JS) pada staf Kermanshah University of Medical Sciences, Iran, menggunakan kuesioner modal sosial organisasi (OSC) dan komitmen organisasi (OC). Penelitian cross-sectional ini dilakukan pada

musim panas tahun 2014. Dari 311 kuesioner yang dibagikan, 302 orang yang dipilih secara multi stage stratified sampling, mengisi kuesioner Organizational Social Capital, Organizational Commitment dan Job Stress (HSE). Data dianalisis menggunakan SPSS-18 (uji korelasi dan regresi Pearson) dan Amos18 (model persamaan struktural (SEM)). Skor rata-rata JS, OC dan OSC, masing-masing adalah 90,51 14,45, 50,26 9,74, dan 105,00 14,57. Berdasarkan hasil korelasi Pearson, terdapat korelasi terbalik yang signifikan antara JS dengan OSC ($r = -0,504$) dan OC ($r = -0,317$), dan korelasi positif antara OSC dan OC ($r = 0,374$) ($P < 0,001$). Juga, hasil SEM mengungkapkan bahwa hubungan tidak langsung antara OC dan JS signifikan dengan memediasi OSC ($= -0,37$, $P = 0,001$). Komitmen organisasi dapat lebih mengurangi stres kerja ketika modal sosial meningkat.

34. Nahid Hatam, Marzie Tajik Jalali, Mehrdad Askarian, Erfan Kharazmi (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Relationship between Family-Work and Work-Family Conflict with Organizational Commitment and Desertion Intention among Nurses and Paramedical Staff at Hospitals*. Ini adalah studi cross-sectional berbasis kuesioner pada 400 perawat dan staf paramedis rumah sakit yang berafiliasi dengan SUMS menggunakan metode pengambilan sampel proporsional acak (kuota). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan empat kuesioner standar. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk analisis data dan perangkat lunak SmartPLS untuk pemodelan variabel. Skor rata-rata dari konflik pekerjaan-keluarga dan

niat desersi masing-masing adalah 2,6 dan 2,77. Ada hubungan yang signifikan antara gender dan konflik keluarga-pekerjaan ($P = 0,02$). Konflik keluarga-pekerjaan secara signifikan lebih tinggi pada peserta yang sudah menikah ($P = 0,001$). Berdasarkan temuan penelitian ini, ada hubungan positif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik kerja-keluarga ($P = 0,001$). Juga, konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan terbalik yang signifikan dengan komitmen organisasi ($P = 0,001$). Hubungan terbalik terlihat antara komitmen organisasi dan niat berpindah ($P = 0,001$).

35. Zhuwao S, TS Setati, MP Rachidi, Wilfred I. Ukpere (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Occupational Stress And Organisational Commitment Of Employees At Higher Educational Institution*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi karyawan pada perguruan tinggi. Sampel acak ($N = 30$) dipilih dari staf akademik di universitas. Penelitian menggunakan desain kuantitatif. Alat Penyaring Stres Organisasi (ASSET) dan Alat Komitmen Organisasi (OCT) Allen dan Meyer telah diberikan. Studi tersebut mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara stres kerja dan komitmen organisasi karyawan. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa staf akademik secara keseluruhan mengalami tingkat stres kerja dan komitmen organisasi rata-rata. Karakteristik pekerjaan dan hubungan kerja ditemukan menjadi sumber utama stres pekerjaan. Disarankan agar perguruan tinggi meningkatkan

partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan untuk mengurangi stres karyawan akibat beban kerja yang tidak terkontrol dan beban berlebih.

36. Peng Wang, Pengpeng Chu, Jun Wang, Runsheng Pan, Yu Sun, Meng Yan, Longzhen Jiao, Xiangping Zhan and Denghao Zhang (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction*. Memanfaatkan model Job Demands-Resources (JD-R) sebagai kerangka teoritis, studi ini meneliti hubungan antara stres kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di antara 1.906 guru universitas di Cina, dan menyelidiki perbedaan guru di seluruh kelompok. Hasil SEM menunjukkan bahwa kelelahan kerja dan kepuasan kerja dapat menjadi mediator antara stres kerja dan komitmen organisasi. Hasil analisis multi-kelompok menunjukkan bahwa untuk guru universitas nasional, stres kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja paling tinggi di antara ketiga jenis guru universitas, efek negatif kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi lebih rendah dibandingkan dengan guru universitas provinsi dan efek negatif dari kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja lebih rendah dibandingkan dengan guru universitas provinsi. Hanya untuk guru universitas provinsi, stres kerja dapat secara signifikan memprediksi komitmen organisasi, dan efek mediasi independen dari kelelahan kerja secara signifikan lebih besar daripada kepuasan kerja. Nasihat praktis

untuk meningkatkan komitmen organisasi guru universitas China diberikan pada akhirnya.

37. Ping Yuan dan Yanbin Liu (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *The Study on the Effect of University Faculties' Job Stress on Organizational Commitment*. Studi ini mengambil job burnout dan job engagement, dalam kerangka penelitian, mengkonstruksi model konseptual stres kerja-komitmen organisasi, dan mengambil fakultas universitas dari Ningbo sebagai contoh. Untuk memeriksa model ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja; (3) job engagement berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dan job burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.
38. T.Velnampy dan Aravinthan.S.A (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience*. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur dampak stres kerja terhadap komitmen organisasi dan hubungan antara stres dan komitmen menggunakan 291 kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan di bank swasta di Provinsi Utara Sri Lanka. Analisis korelasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan komponen stres kerja seperti faktor organisasi, desain pekerjaan, praktik manajemen, pengembangan karir dan stres sosial kecuali lingkungan fisik. Stres kerja lebih lanjut berkorelasi dengan jenis komitmen lanjutan.

39. Su-Yueh Chen, Jaw-Yuan Wang, Ching-Sheng Chang and Hui-Ching Weng (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *Relational Model of Organizational Politics Perception, Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment in Hospital Nursing Staff*. Persepsi politik organisasi staf perawat rumah sakit memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Persepsi politik organisasi staf perawat rumah sakit memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja mereka. Kepuasan kerja staf perawat rumah sakit berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional mereka. Stres kerja staf perawat rumah sakit memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasional mereka.
40. Syeda Zufiesha Zehra, Marium Ather and Beenish Zehra (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *A Correlation between Workplace Stress and Organizational Commitment: Doctors response from Public and Private Hospitals in Karachi, Pakistan*. Studi ini memeriksa korelasi antara stres kerja dan komitmen organisasi di antara dokter yang bekerja di sektor publik dan swasta Karachi. Kuesioner survei konstruktif diri didarkan melalui teknik convenience sampling dan mengumpulkan 1.039 tanggapan (rumah sakit umum = 549 dan rumah sakit swasta = 490). Sebuah skala likert mengukur respon lima poin berkisar dari sangat setuju (1) untuk sangat tidak setuju (5) sementara skala 10-item digunakan untuk mengevaluasi stres kerja. Selain itu, dimensi komitmen organisasi; komitmen afektif, normatif dan kontinuitas dievaluasi pada skala yang

berisi 6 item. Analisis data menggunakan SPSS 23. Berdasarkan hasil interpretasi, terdapat hubungan linier positif yang lemah antara AC dengan faktor personal dan faktor organisasi. Demikian pula, NC berbagi hubungan linier positif yang lemah dengan sumber daya pribadi dan faktor organisasi. Demikian pula, CC memiliki hubungan linier positif yang lemah dengan faktor pribadi dan sumber daya pribadi. Namun, AC memiliki hubungan negatif yang kuat dengan personal resource sedangkan NC juga memiliki hubungan negatif yang kuat dengan faktor personal. Dengan cara yang sama, CC memiliki hubungan linier negatif yang lemah dengan faktor organisasi. Selain itu, tingkat stres dan komitmen dokter yang bekerja di rumah sakit umum relatif rendah dibandingkan dengan rumah sakit swasta. Selain itu, laki-laki lebih stres. Namun, AC dan NC relatif tinggi pada wanita sedangkan CC lebih banyak pada pria.

41. Dorela Xhako (2017). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja secara positif terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga dan berbanding terbalik dengan komitmen organisasi.
42. Zahra Hadizadeh Talasaz (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *Job Satisfaction And Occupational Stress In Organizational Commitment Among Midwives Working In The Maternity*. Metode: Survei deskriptif-korelasi saat ini dilakukan pada tahun 2014 pada 107 bidan yang bekerja di bangsal bersalin rumah sakit pendidikan yang berafiliasi dengan Universitas Ilmu Kedokteran Mashhad, Mashhad, Iran. Mereka terdaftar dalam penelitian dengan metode sampling sederhana jika memiliki kriteria

inklusi. Data dikumpulkan dengan kuesioner demografis, skala analog visual (VAS) untuk stres kerja, kuesioner kepuasan kerja Minnesota (MSQ), dan kuesioner komitmen organisasi Allen & Meyer. Data dianalisis dengan SPSS ver. 19. Hasil penelitian ini memberikan pedoman berharga bagi para peneliti dan manajer yang berusaha meningkatkan komitmen organisasi. Temuan menunjukkan bahwa bahkan dengan tekanan dan tantangan dalam profesi kebidanan, bidan masih dapat berkomitmen dan terlibat dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mengurangi tekanan kerja.

43. Nilufer Serinikli (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *The Mediating Role of Organizational Commitment in The Effect of Job Stress on Turnover Intention*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari peran mediasi komitmen organisasional terhadap pengaruh stres kerja dan intensi turnover. Untuk tujuan ini, dilakukan survei terhadap 145 karyawan hotel di pusat kota dan distrik Edirne. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dan turnover intention karyawan yang mengikuti survei tergolong rendah. Di sisi lain, dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan tergolong tinggi. Regresi digunakan untuk analisis data. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tampaknya memiliki peran mediasi parsial terhadap hubungan antara stres kerja dan intensi turnover.

44. Sininat Kanchanapa and Panitee Karnsomdee dengan penelitiannya yang berjudul *The Influence Of Perceived Workload And Job Burnout On Organizational Commitment Of Employee Of Thailand Post Co., Ltd., Sakon Nakhon Post Office, Thailand*. Hasil penelitian dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi beban kerja dan kelelahan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi hingga 31,30% (Adjusted R-Square 0,313) pada tingkat signifikan 0,05. Beban kerja yang dirasakan memiliki pengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap kelelahan kerja dengan koefisien standar (β) sebesar 0,366. Kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi dengan koefisien standar (β) 0,503. Namun, persepsi beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Kesimpulannya, persepsi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kelelahan kerja pada karyawan Kantor Pos Thailand Post Co., Ltd. Sakon Nakhon yang memberikan perhatian kepada tim manajemen mengenai faktor-faktor penting ini untuk mendorong komitmen organisasi.
45. Öznur Tulunay Ateş & Neslin İhtiyaroğlu (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *Analysis Of The Relationship Between Stress And Organizational Commitment In Employees: A Meta-Analysis Study*. Penelitian ini bertujuan untuk penelitian, jumlah total sampel 13 studi tentang stres kerja dan komitmen organisasi adalah 3,167, Dalam penelitian, jumlah sampel 13 studi tentang stres kerja dan komitmen

organisasi adalah 3,167, Dalam penelitian ini, jumlah total sampel 13 studi tentang stres kerja dan komitmen organisasi adalah 3.167, dalam penelitian, jumlah sampel 13 studi tentang stres kerja dan komitmen organisasi adalah 3.167, hasil penelitian menunjukan bahwa, Stres berpengaruh negatif terhadap organizational commitment

46. Nele De Cuyper and Hans De Witte (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance*. Penelitian ini menyelidiki peran otonomi dan beban kerja dalam menjelaskan tanggapan karyawan tidak tetap (N 189) dibandingkan dengan karyawan tetap (N 371) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepuasan hidup, dan kinerja. Hasil berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh jenis kontrak tidak dimediasi oleh otonomi atau beban kerja. Sebaliknya, studi ini sebagian mendukung hipotesis tentang reaksi diferensial sementara dan permanen terhadap otonomi atau beban kerja; otonomi tidak memprediksi kepuasan kerja dan organisasi temporer komitmen, dan beban kerja tidak memprediksi kepuasan hidup sementara, sedangkan mereka memprediksi tanggapan permanen.
47. Jacob Ongaki (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *An Examination Of The Relationship Between Flexible Work Arrangements, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, And Job Performance*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *Flexible Work*

Arrangements, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, dan Job Performance.

48. Vongai Sarah Ruzungunde, Chan Murugan, & Clifford K. Hlatywayo (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *The Influence of Job Stress on The Components of Organisational Commitment of Health Care Personnel in The Eastern Cape Province South Africa*. Sebuah desain kuantitatif digunakan; sampel terdiri dari 141 responden dari institusi kesehatan masyarakat yang dipilih di Wilayah Kota Nkonkobe, Eastern Cape, Afrika Selatan. Cluster sampling digunakan untuk memilih rumah sakit dan kemudian simple random sampling digunakan untuk memilih sampel dari cluster. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen pekerja.
49. D I Akintayo (2010) dengan penelitiannya yang berjudul *Work-Family Role Conflict And Organizational Commitment Among Industrial Workers In Nigeria*. Penelitian ini menyelidiki dampak konflik peran kerja-keluarga pada komitmen organisasi pekerja industri di Nigeria. Metode penelitian survei deskriptif diadopsi untuk penelitian ini. Sebanyak 247 responden dipilih untuk penelitian dengan menggunakan teknik proporsional stratified sampling. Temuan mengungkapkan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi. Juga, ditemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara pengalaman responden menikah dan lajang tentang konflik peran

pekerjaan-keluarga. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi responden laki-laki dan perempuan berdasarkan konflik peran pekerjaan-keluarga.

50. Khaled Ahmed Galal Ahmed (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relationships between Conflict Management Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Workers in Public and Private Sectors*. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok pada gaya penghindaran, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan dan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada sampel sektor swasta saja. Itu juga menemukan hubungan yang signifikan antara gaya manajemen konflik dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam sampel publik daripada sampel sektor swasta. Terakhir, terdapat perbedaan koefisien korelasi antara gaya manajemen konflik yang menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, implikasi penelitian untuk penelitian selanjutnya, serta implikasi praktis.
51. Marilyn B. Wolff, Jennifer L. Gay, Mark G. Wilson, David M. DeJoy, Robert J. Vandenberg (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *Does Organizational and Coworker Support Moderate Diabetes Risk and Job Stress Among Employees?*. Usia rata-rata adalah 37,95 tahun ($\pm 12,03$) dan indeks massa tubuh adalah 26,72 ($\pm 4,95$). Tiga persen dari peserta melaporkan diagnosis diabetes. Dukungan organisasi dikaitkan secara positif dengan dukungan rekan kerja. Keduanya berhubungan negatif

dengan stres kerja. Dukungan organisasi, tetapi bukan dukungan rekan kerja, memoderasi hubungan stres kerja dengan risiko diabetes. Peserta dengan dukungan organisasi yang dirasakan lebih besar memiliki skor risiko diabetes yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang lebih rendah.

52. Senem Nart & Ozgur Batur (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers*. Temuan umum dari penelitian ini adalah pengaruh negatif konkret konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Diketahui juga bahwa stres kerja menyebabkan efek negatif terhadap komitmen organisasi .
53. Shih Ya Kuo (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Occupational Stress, Job Satisfaction, and Affective Commitment to Policing Among Taiwanese Police Officers*. Dua pertanyaan utama dibahas dalam penelitian ini: (a) Faktor apa yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif pegawai polisi, dan (b) apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stresor kerja pada komitmen afektif. Data untuk studi saat ini berasal dari studi penelitian besar tentang kepuasan kerja polisi di Taiwan. Hasilnya melaporkan bahwa tiga pemicu stres secara konsisten berkontribusi dalam menjelaskan kepuasan kerja dan komitmen pekerjaan petugas polisi: hubungan petugas dengan rekan-rekan mereka dan dengan supervisor mereka, dan persepsi mereka tentang sistem promosi

departemen. Hasilnya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi ketiga stresor kerja yang signifikan ini terhadap komitmen kerja di antara petugas polisi.

54. Azar Kafashpoor, Samaneh Sadeghian, Neda Shakori, Sara Kavooosi (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals*. Penelitian ini terutama bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja pada intensi turnover dengan peran mediasi komitmen afektif dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum Mashhad. Sampel dari 242 individu dengan lebih dari 80% untuk Cronbach's alpha dikumpulkan. Uji chi-square dan uji gamma digunakan untuk mengevaluasi hipotesis penelitian dan mengukur intensitas hubungan antar variabel penelitian masing-masing. Sementara hasil studi memenuhi hubungan langsung dan positif antara komitmen afektif dan kepuasan kerja, intensi turnover berkorelasi negatif dengan intensi turnover.
55. Mohammad Abdallah Aladwan, Imad Al Muala, Hayatul Safrah Salleh (2020) dengan penelitiannya yang berjudul *Cyberloafing As A Mediating Variable In The Relationship Between Workload And Organizational Commitment*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi beban kerja (beban kerja psikologis dan beban kerja fisik) terhadap komitmen organisasi. Ini juga berusaha untuk menentukan apakah cyberloafing memediasi hubungan antara beban kerja dan

komitmen organisasi. Sebuah survei dilakukan terhadap 304 karyawan sebuah perusahaan pertambangan di Yordania. Analisis statistik deskriptif, korelasi, regresi berganda, dan regresi hierarki dilakukan untuk menganalisis data menggunakan SPSS v23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Cyberloafing ditemukan sebagian memediasi hubungan antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi.

56. Rana Rashid Rehman dan Ajmal Waheed (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *Work-Family Conflict And Organizational Commitment: Study Of Faculty Members In Pakistani Universities*. Studi ini meneliti dampak konflik kerja-keluarga pada komitmen organisasi di universitas negeri dan swasta di Pakistan. Analisis regresi menunjukkan dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga pada komitmen organisasi. Seperti yang dihipotesiskan, ANOVA tiga arah mengungkapkan bahwa anggota fakultas yang menikah memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi dibandingkan dengan anggota fakultas status tunggal, namun tidak ada perbedaan signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga. ditemukan antara pria dan wanita atau anggota fakultas universitas negeri dan swasta dan interaksi juga tidak signifikan.
57. Clive Malietso Mukanzi and Thomas Anyanje Senaji (2015) dengan penelitian yang berjudul *Work-Family Conflict and Employee Commitment: The Moderating Effect of Perceived Managerial Support*. Kami menemukan bahwa WFC memiliki hubungan positif dengan

komitmen afektif (AC), komitmen kontinyu (CC), dan komitmen normatif (NC); dan bahwa PMS dan gender secara signifikan memoderasi hubungan antara WFC dan FWC dan konstruksi EC. Efek moderasi PMS dieksplorasi untuk menguraikan lebih lanjut tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan EC.

58. Samaneh Aghdasi, Ali Reza Kiamanesh, Abdolrahim Naveh Ebrahim (2011) dalam penelitiannya yang berjudul *Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction*. Penelitian ini menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pesertanya adalah 234 karyawan di sebuah organisasi Iran. Mereka dipilih melalui proporsional stratified sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, stres kerja tidak hanya berpengaruh negatif langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berpengaruh negatif tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif langsung yang kuat terhadap komitmen organisasi. Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh stres kerja pada komitmen organisasi dikonfirmasi dalam penelitian ini.
59. M. A. Sanjeev dan Shubhangini Rathore (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Exploring The Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment: A Study Of The Indian It Sector*. Komitmen

organisasi dipahami sebagai rasa memiliki, penerimaan, semangat dan kebanggaan karyawan terhadap organisasinya yang memotivasi dirinya untuk bekerja secara aktif untuk kepentingan organisasinya. Pemahaman tentang stres kerja ini terlihat berlawanan langsung dengan keuntungan memiliki tenaga kerja yang berkomitmen tinggi. Makalah ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres karyawan dan komitmen organisasi untuk mengetahui sejauh mana stres kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan di sektor TI.

60. Wendy Jean Casper, Christopher Harris, Amy Taylor-Bianco, Julie Holliday Wayne (2011) dalam penelitiannya yang berjudul *Work–Family Conflict, Perceived Supervisor Support And Organizational Commitment Among Brazilian Professionals*. Studi saat ini meneliti berbagai hubungan yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga di antara sampel profesional Brasil, untuk menjelaskan masalah pekerjaan-keluarga dalam konteks budaya ini. Interaksi antara campur tangan keluarga dengan pekerjaan dan dukungan atasan yang dirasakan yang memprediksi komitmen kontinu mengungkapkan efek penyangga terbalik sehingga hubungan tersebut lebih kuat dalam kondisi dukungan yang tinggi.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
1	<i>Role of Work Family Conflic, Organizational Commitment, Organizational Effectiveness</i>	Malik, M. S., Awan, A. G., & Ain Q. (2015)	✓	-	✓	-	<i>Family Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS v.20, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi dan korelasi, sedangkan penelitian ini menggunakan SEM.</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan keluarga pada penelitian tersebut ialah waktu, perhatian dan insentif. Sedangkan indikator konflik pekerjaan keluarga pada penelitian ini adalah tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga, dan tekanan sebagai orang tua.</p>					
2	<i>Work Related Stress and Employee Commitment at Delta State Polytechnic, Ogwashi Uku, Delta State of Nigeria</i>	Hillary O. Odor (2019)	✓	-	-	✓	Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada sebuah politeknik dengan responden staf pengajar tetap yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
		diri individu tersebut. Indikator stres kerja pada penelitian tersebut ialah beban kerja, konflik peran dan wewenang. Sedangkan indikator stres kerja pada penelitian ini adalah ketidakpuasan kerja, muatan kerja, mudah marah, kecemasan, gelisah dan kurang berkonsentrasi.					
3	<i>Analysis Of The Relationship Between Stress And Organizational Commitment In Employees: A Meta-Analysis Study</i>	Öznur Tulunay Ateş & Neslin İhtiyaroğlu (2019)	✓	-	-	✓	Terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi
		<p>Penelitian tersebut menggunakan meta analisis untuk mengetahui kuat atau lemahnya suatu hubungan antar variabel, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik SEM</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Penelitian tersebut memiliki indikator stres kerja, yaitu : perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja, situasi rumah dan pekerjaan. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator : ketidakpuasan kerja, muatan kerja, mudah marah, kecemasan, gelisah dan kurang berkonsentrasi</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					
4	<i>Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment Among Public</i>	Sa'odah Ahmad (2016)	✓	-	-	✓	<i>Job Stress</i> berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
<i>Perbedaan :</i>		<p>Pada penelitian tersebut menggunakan teknik random sampling, sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus)</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Indikator stres kerja pada penelitian tersebut adalah permintaan, kontrol diri, dukungan, hubungan, peran dan perubahan. Sedangkan pada penelitian ini adalah ketidakpuasan kerja, muatan kerja, mudah marah, kecemasan, gelisah dan tidak berkonsentrasi.</p>					
5	<i>Job Satisfaction And Occupational Stress In Organizational Commitment Among Midwives Working In The Maternity</i>	Zahra Hadizadah Talasaz (2017)	✓	-	-	✓	<i>Job stress berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi</i>
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan di bangsal bersalin rumah sakit yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan metode sampling sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus)</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS untuk alat pengolahan dan analisis datanya.</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
6	<i>Evaluating The Relationship Between Workfamily Conflict And Organizational Commitment Among Rural Woman Health Workers In Ebonyi State, Nigeria</i>	Nwugballa, Emmanuel Agwu ARISI. (2016)	✓	-	✓	-	<i>Work Family conflict has a negative effect on organizational commitement</i>
		<p>Penelitian tersebut memiliki keseluruhan responden adalah seorang wanita yang bekerja pada pusat kesehatan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS v.25 sebagai alat pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					
7	<i>The Influence of Job Stress on The Components of Organisational Commitment of Health Care Personnel in The Eastern Cape Province South Africa</i>	Vongai Sarah Ruzungunde, Chan Murugan, Clifford K. Hlatywayo (2016)	✓	-	-	✓	Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan di Rumah Sakit dengan responden yang bekerja sebagai tenaga kesehatan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Pada penelitian tersebut, dilakukan uji tentang pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi afektif,</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
		berkelanjutan, dan normative. Sedangkan pada penelitian ini hanya meneliti secara garis besar yaitu komitmen organisasi. Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.					
8	<i>The Relationship Between the Occupational Stress, Organizational Commitment , and Job Satisfaction With Organizational Citizenship Behavior.</i>	Azizi Yahaya, Noordin Yahaya, Halimah Ma'alip, Jamaludin Ramli, Malinii Md Kamal (2012)	√	-	-	√	Stres kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>	Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan di sebuah stasiun televisi dan menggunakan SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya. Sedangkan penelitian ini dilakukan dengan karyawan IT sebagai respondennya, dan menggunakan SMARTPLS Pada penelitian tersebut, variabel komitmen organisasi berperan sebagai variabel independet, sedangkan pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependent. Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.					
9	<i>Work-Family Role Conflict And Organizational Commitment Among Industrial Workers In Nigeria</i>	D. I. Akintayo (2010)	√	-	√	-	Temuan mengungkapkan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap komitmen

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
							organisasi.
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Penelitian tersebut dilakukan pada pekerja-pekerja industri yang ada di Nigeria, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan IT berbasis aplikasi</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p>					
10	<i>The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers</i>	Senem Nart, Ozgur Batur (2014)	√	-	√	√	Terdapat pengaruh negative konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Stres kerja menyebabkan efek negatif terhadap komitmen organisasi.
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan guru sebagai respondennya yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			<p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>				
11	<i>Effects Of Stress On Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance</i>	Abolghasem Masihabadi, Alireza Rajaei, Amir Shams Koloukhi, Hossein Parsian (2015)	√	-	-	√	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan karyawan audit sebagai respondennya yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Pada penelitian tersebut, variabel komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening, sedangkan pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependent.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			diri individu tersebut.				
			Penelitian tersebut menggunakan program AMOS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.				
12	<i>An Impact Of Work Family Conflict On Organizational Commitment: A Study Of Staff Members At People's Bank In Trincomalee District</i>	J. N. Jenitta, P. Elangkumaran (2014)	√	-	√	-	Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada bidang perbankan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS untuk alat perhitungan dan analisis datanya.</p> <p>Pada penelitian tersebut, dilakukan uji tentang pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, dan normative. Sedangkan pada penelitian ini hanya meneliti secara garis besar yaitu komitmen organisasi.</p>				
13	<i>Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment: An Empirical Study Of Banking Sector</i>	Misbah Hayat Bhatti, Muhammad Hasnat Bhatti, Muhammad Umair Akram, Muhammad Hashim, Zubair Akram (2016)	√	-	-	√	Hasil menunjukkan hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.
	<i>Perbedaan :</i>		Penelitian tersebut dilakukan pada bidang perbankan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada				

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
		pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi. Penelitian tersebut menggunakan SPSS, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS untuk alat perhitungan dan analisis datanya. Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut. Indikator stres kerja pada penelitian tersebut adalah permintaan, kontrol diri, dukungan, hubungan, peran dan perubahan. Sedangkan pada penelitian ini adalah ketidakpuasan kerja, muatan kerja, mudah marah, kecemasan, gelisah dan tidak berkonsentrasi.					
14	<i>The Relationships between Conflict Management Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Workers in Public and Private Sectors</i>	Khaled Ahmed Galal Ahmed (2015)	√	-	√	-	Terdapat hubungan antara manajemen konflik dan komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		Penelitian tersebut dilakukan pada pekerja sektor publik yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi. Penelitian tersebut menggunakan SPSS, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS untuk alat perhitungan dan analisis datanya. Pada penelitian tersebut, variabel komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening, sedangkan pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependent.					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.				
15	<i>The Effect of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment on the Affective Organizational Commitment among Faculty Clerical Staff in UTM Skudai</i>	R. A. Hamid and U. N. Ungku Ahmad (2015)	√	-	√	-	Terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada sebuah universitas dengan mengambil responden staf administrasi yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut secara khusus membahas tentang pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasi afektif, sedangkan pada penelitian ini membahas tentang komitmen organisasi secara keseluruhan.</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p>				
16	<i>The Mediating Role of Organizational Commitment in The Effect of Job Stress on Turnover Intention</i>	Nilufer Seriniklia (2019)	√	-	-	√	Terdapat pengaruh negatif dari stres kerja terhadap komitmen organisasi

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT. United Tractors yang bekerja pada bidang mesin dan otomotif, sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang IT aplikasi</p> <p>Pada penelitian tersebut, variabel komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening, sedangkan pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependent.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Penelitian tersebut dilakukan menggunakan SPSS Sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang IT aplikasi dan menggunakan SMARTPLS</p>					
17	<i>Cyberloafing As A Mediating Variable In The Relationship Between Workload And Organizational Commitment</i>	Mohammad Abdallah Aladwan, Imad Al Muala, Hayatul Safrah Salleh (2020)	√	√	-	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan
<i>Perbedaan :</i>		<p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan metode sampling sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus)</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS untuk alat perhitungan dan analisis datanya, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					
18	<i>Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job</i>	Nele De Cuyper and Hans De Witte	√	√	-	-	Terdapat hubungan antara beban kerja dengan komitmen organisasi

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
	<i>Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance</i>	(2016)					
<i>Perbedaan :</i>		<p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					
19	<i>An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector</i>	Qasim Shahzad, Bahadar Shah, Muhammad Waseem, Hazrat Bilal (2020)	√	√	-	-	Ditemukan bahwa kelebihan beban kerja secara negatif mempengaruhi komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan metode sampling sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus)</p>					
20	<i>The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress And Leadership Support On Turnover Intention In</i>	Saba Iqbal, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan dan Mehwish Noreen	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
	<i>Educational Institutes</i>	(2014)					
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian edukasi yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
21	<i>The Effect Of Organizational Loads On Work Stress, Emotional Commitment, And Turnover Intention</i>	Serhat Erat, Hakan Kitapçı, Pınar Çömez (2017)	√	√	-	√	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari masing-masing variabel
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian marketing yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p>					
22	<i>The Influence Of Perceived Workload And Job Burnout On Organizational</i>	Sininat Kanchanapa and Panitee Karnsomdee	√	√	-	-	Terdapat pengaruh antara beban kerja dengan komitmen organisasi

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
	<i>Commitment Of Employee Of Thatland Post Co., Ltd., Sakon Nakhon Post Office, Thailand</i>	(2019)					
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian kantor pos yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p>					
23	<i>Examining the Commitment to the Organization of the Employees Who Work in a Organization against Stress, Workload and Psychological Empowerment</i>	Zafer Adiguzel dan Irem Kucukoglu (2020)	√	√	-	√	Terdapat pengaruh antara stres kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi karena bekerja pada perusahaan kargo di sektor jasa dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan metode sampling sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus)</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.				
24	<i>Effects Of Stress On Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance</i>	Abolghasem Masihabadi, Alireza Rajaei, Amir Shams Koloukhi, Hossein Parsian (2015)	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian audit yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
25	<i>Work–Family Conflict and Employee Commitment: The Moderating Effect of Perceived Managerial Support</i>	Clive Malietso Mukanzi and Thomas Anyanje Senaji (2017)	√	-	√	-	Hasil penelitian menemukan bahwa WFC memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif (AC), komitmen kontinyu (CC), dan komitmen normatif (NC)
<i>Perbedaan :</i>		<p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
							ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua
26	<i>Occupational Stress And Organizational Commitment In Romanian Public Organizations</i>	Cristiana Catalina Cicei (2012)	√	-	-	√	Korelasi signifikan negatif telah diidentifikasi antara stres kerja dan komitmen afektif dan kontinyu
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian administrasi yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
27	<i>Organizational Commitment, Occupational Stress, and Core Self-Evaluation as Predictors of Workplace Deviance</i>	Emenike Samuel Ugwu, Chiedozie Okechukwu Okafor (2018)	√	-	-	√	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan stres kerja
<i>Perbedaan :</i>		Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian pelayanan sipil pada sebuah universitas yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
		di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi. Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.					
28	<i>An Examination Of The Relationship Between Flexible Work Arrangements, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, And Job Performance</i>	Jacob Ongaki (2019)	√	-	√	-	Terdapat hubungan antara WFC terhadap komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>	Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk. Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua					
29	<i>Work-Family Conflict and Job Outcomes for Construction Professionals: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment</i>	Jiming Cao, Cong Liu, Guangdong Wu, Xianbo Zhao and Zhou Jiang (2020)	√	-	√	-	Hasil penelitian menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga ini secara langsung, berdampak negatif pada komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>	Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk. Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
							tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua
30	<i>The Effect of Job Stress on Burnout and Organizational Commitment</i>	Jong-Chan Park and Hye-Sook Shin (2012)	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara masing-masing variabel
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian marketing yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					
31	<i>Exploring the Relationship between Occupational Stress and Organizational Commitment among Nurses in Selected Jordanian Hospitals</i>	Kamel Al-Hawajreh (2011)	√	-	-	√	Studi ini juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi secara statistik berkorelasi negatif signifikan dengan stres kerja
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian keperawatan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.				
32	<i>Effect Of Work-Family Role Conflicts On Employees' Commitment And Organizational Performance: A Study Of Aklad Interlink Concept, Nigeria</i>	Morinsola J. Oladejo & Olawumi D. Awolusi (2018)	√	-	√	-	Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p>					
33	<i>Job Stress in Accordance with Organizational Commitment and Social Capital</i>	Nader Rajabi Gilan, Seyed-Ramin Ghasemi, Saeed Amini, Sohyla Reshadat, Ali Zakiei, and Fatemeh Jamshidinazar (2018)	√	-	-	√	Temuan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian marketing yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
		<p>penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
34	<i>Relationship between Family-Work and Work-Family Conflict with Organizational Commitment and Desertion Intention among Nurses and Paramedical Staff at Hospitals</i>	Nahid Hatam, Marzie Tajik Jalali, Mehrdad Askarian, Erfan Kharazmi (2015)	√	-	√	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan terbalik yang signifikan dengan komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program AMOS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p>					
35	<i>Occupational Stress And Organisational Commitment Of Employees At Higher Educational Institution</i>	Zhuwao S, TS Setati, MP Rachidi, Wilfred I. Ukpere (2015)	√	-	-	√	Terdapat hubungan yang signifikan secara 107tastic antara stres kerja dan komitmen organisasi karyawan

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian pendidikan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
36	<i>Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction</i>	Peng Wang, Pengpeng Chu, Jun Wang, Runsheng Pan, Yu Sun, Meng Yan, Longzhen Jiao, Xiangping Zhan and Denghao Zhang (2020)	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian pendidikan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
37	<i>The Study on the Effect of University</i>	Ping Yuan dan Yanbin Liu	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
	<i>Faculties' Job Stress on Organizational Commitment</i>	(2017)					bahwa stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian pendidikan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
38	<i>Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience</i>	T.Velnampy dan Aravinthan.S.A (2013)	√	-	-	√	Analisis korelasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan komponen stres kerja
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian perbankan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
39	<i>Relational Model of</i>	Su-Yueh Chen,	√	-	-	√	Terdapat pengaruh

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
	<i>Organizational Politics Perception, Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment in Hospital Nursing Staff</i>	Jaw-Yuan Wang, Ching-Sheng Chang and Hui-Ching Weng (2017)					antara stres kerja terhadap komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian keperawatan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program AMOS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
40	<i>A Correlation between Workplace Stress and Organizational Commitment: Doctors response from Public and Private Hospitals in Karachi, Pakistan</i>	Syeda Zufiesha Zehra, Marium Ather and Beenish Zehra (2017)	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian kesehatan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			diri individu tersebut.				
			Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.				
41	<i>The Moderating Effect Of Perceived Organizational Support (POS) In The Impact Of Workload And Work Family Conflict On Organizational Commitment – A Research In Hospital Nuser Staffing</i>	Dorela Xhako (2017)	✓	✓	✓	-	<i>Work- Family Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Commitment Workload Affective Commitment</i>
	<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada tenaga kesehatan yang terdiri dari perawat dan dilakukan di sebuah rumah sakit yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>				
42	<i>Job Satisfaction And Occupational Stress In Organizational Commitment Among</i>	Zahra Hadizadah Talasaz (2017)	✓	-	-	✓	<i>Job stress</i> berpengaruh negatif terhadap komitmen

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
	<i>Midwives Working In The Maternity</i>						organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan di bangsal bersalin rumah sakit yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan metode sampling sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus)</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS untuk alat pengolahan dan analisis datanya.</p>					
43	<i>The Mediating Role of Organizational Commitment in The Effect of Job Stress on Turnover Intention</i>	Nilufer Seriniklia (2019)	√	-	-	√	Terdapat pengaruh negatif dari stres kerja terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT. United Tractors yang bekerja pada bidang mesin dan otomotif, sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang IT aplikasi</p> <p>Pada penelitian tersebut, variabel komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening, sedangkan pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependent.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			<p>Penelitian tersebut dilakukan menggunakan SPSS Sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang IT aplikasi dan menggunakan SMARTPLS</p>				
44	<i>The Influence Of Perceived Workload And Job Burnout On Organizational Commitment Of Employee Of Thatland Post Co., Ltd., Sakon Nakhon Post Office, Thailand</i>	Sininat Kanchanapa and Panitee Karnsomdee (2019)	√	√	-	-	Terdapat pengaruh antara beban kerja dengan komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian kantor pos yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p>					
45	<i>Analysis Of The Relationship Between Stress And Organizational Commitment In Employees: A Meta-Analysis Study</i>	Öznur Tulunay Ateş & Neslin İhtiyaroğlu (2019)	√	-	-	√	Terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut menggunakan meta analisis untuk mengetahui kuat atau lemahnya suatu hubungan antar variabel, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik SEM</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
		<p>individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Penelitian tersebut memiliki indikator stres kerja, yaitu : perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja, situasi rumah dan pekerjaan. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator : ketidakpuasan kerja, muatan kerja, mudah marah, kecemasan, gelisah dan kurang berkonsentrasi</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					
46	<i>Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance</i>	Nele De Cuyper and Hans De Witte (2016)	√	√	-	-	Terdapat hubungan antara beban kerja dengan komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					
47	<i>An Examination Of The Relationship Between Flexible Work Arrangements, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, And Job Performance</i>	Jacob Ongaki (2019)	√	-	√	-	Terdapat hubungan antara WFC terhadap komitmen organisasi

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
<i>Perbedaan :</i>		<p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p>					
48	<i>The Influence of Job Stress on The Components of Organisational Commitment of Health Care Personnel in The Eastern Cape Province South Africa</i>	Vongai Sarah Ruzungunde, Chan Murugan, Clifford K. Hlatywayo (2016)	√	-	-	√	Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan di Rumah Sakit dengan responden yang bekerja sebagai tenaga kesehatan yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Pada penelitian tersebut, dilakukan uji tentang pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, dan normative. Sedangkan pada penelitian ini hanya meneliti secara garis besar yaitu komitmen organisasi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
49	<i>Work-Family Role Conflict And Organizational Commitment Among</i>	D. I. Akintayo (2010)	√	-	√	-	Temuan mengungkapkan bahwa ada kontribusi yang

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
	<i>Industrial Workers In Nigeria</i>						signifikan dari konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi.
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada pekerja-pekerja industri yang ada di Nigeria, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan IT berbasis aplikasi</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p>					
50	<i>The Relationships between Conflict Management Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Workers in Public and Private Sectors</i>	Khaled Ahmed Galal Ahmed (2015)	√	-	√	-	Terdapat hubungan antara manajemen konflik dan komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada pekerja sektor publik yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS untuk alat</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			<p>perhitungan dan analisis datanya.</p> <p>Pada penelitian tersebut, variabel komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening, sedangkan pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependent.</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p>				
51	<i>Does Organizational and Coworker Support Moderate Diabetes Risk and Job Stress Among Employees?</i>	Marilyn B. Wolff, Jennifer L. Gay, Mark G. Wilson, David M. DeJoy, Robert J. Vandenberg (2016)	√	-	-	√	Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan stres kerja
	<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan karyawan audit sebagai respondennya yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Pada penelitian tersebut, variabel komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening, sedangkan pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependent.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>				
52	<i>The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers</i>	Senem Nart, Ozgur Batur (2014)	√	-	√	√	Terdapat pengaruh negative konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Stres

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
							kerja menyebabkan efek negatif terhadap komitmen organisasi.
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan guru sebagai respondennya yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p>					
53	<i>Occupational Stress, Job Satisfaction, and Affective Commitment to Policing Among Taiwanese Police Officers</i>	Shih Ya Kuo (2015)	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasi afektif
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada bidang kepolisian yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi,</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			<p>sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Indikator stres kerja pada penelitian tersebut adalah permintaan, kontrol diri, dukungan, hubungan, peran dan perubahan. Sedangkan pada penelitian ini adalah ketidakpuasan kerja, muatan kerja, mudah marah, kecemasan, gelisah dan tidak berkonsentrasi.</p>				
54	<i>The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals</i>	Azar Kafashpoor, Samaneh Sadeghian, Neda Shakori, Sara Kavooosi (2014)	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasi afektif
	<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan rumah sakit yang bekerja secara terencana dan terstruktur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang IT aplikasi</p> <p>Pada penelitian tersebut, variabel komitmen organisasi secara khusus hanya membahas tentang komitmen organisasi afektif, sedangkan pada penelitian ini dibahas secara umum.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Penelitian tersebut dilakukan menggunakan SPSS Sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang IT aplikasi dan menggunakan SMARTPLS</p>				
55	<i>Cyberloafing As A Mediating Variable In The Relationship Between Workload And Organizational Commitment</i>	Mohammad Abdallah Aladwan, Imad Al Mualah, Hayatul Safrah Salleh	√	√	-	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
		(2020)					organisasi pada karyawan
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Beban kerja pegawai dalam penelitian tersebut adalah pekerjaan yang terencana dan terprediksi dan pekerjaan yang menuntut waktu dan konsentrasi lebih. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan metode sampling sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus)</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan SPSS untuk alat perhitungan dan analisis datanya, sedangkan penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					
56	<i>Work-Family Conflict And Organizational Commitment: Study Of Faculty Members In Pakistani Universities</i>	Rana Rashid Rehman dan Ajmal Waheed (2012)	√	-	√	-	Analisis regresi menunjukkan adanya dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga pada komitmen organisasi
	<i>Perbedaan :</i>	<p>Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan yang bekerja disebuah universitas dan bekerja secara terencana dan terstruktur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang IT aplikasi</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p>					
57	<i>Work-Family Conflict and Employee Commitment: The Moderating Effect of Perceived Managerial</i>	Clive Malietso Mukanzi and Thomas Anyanje Senaji	√	-	√	-	Hasil penelitian menemukan bahwa WFC memiliki hubungan positif dengan komitmen

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
	<i>Support</i>	(2017)					afektif (AC), komitmen kontinyu (CC), dan komitmen normatif (NC)
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan yang bekerja secara terencana dan terstruktur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang IT aplikasi</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p>					
58	<i>Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction</i>	Samaneh Aghdasi, Ali Reza Kiamanesh, Abdolrahim Naveh Ebrahim (2011)	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan dengan responden yang bekerja pada bagian administrasi yang pekerjaannya dilakukan secara terencana dan terprediksi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Sakti Mobile yang bergerak di bidang IT aplikasi dengan pekerjaan yang tidak terencana dan tidak terprediksi.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p> <p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar</p>					

No.	Judul Riset	Nama Peneliti	Variabel Relevan				Hasil Riset
			Y	X ₁	X ₂	X ₃	
			diri individu tersebut.				
59	<i>Exploring The Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment: A Study Of The Indian IT Sector</i>	M. A. Sanjeev and Shubhangini Rathore (2014)	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan stres kerja
<i>Perbedaan :</i>		<p>Stres kerja pada penelitian tersebut terjadi pada level individu karena banyaknya masalah yang terjadi, sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban kerja dan masalah baik dari dalam dan dari luar diri individu tersebut.</p> <p>Penelitian tersebut menggunakan program AMOS untuk pengolahan dan analisis datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SMARTPLS.</p>					
60	<i>Work–Family Conflict, Perceived Supervisor Support And Organizational Commitment Among Brazilian Professionals</i>	Wendy Jean Casper, Christopher Harris, Amy Taylor-Bianco, Julie Holliday Wayn (2011)	√	-	√	-	Adanya keterikatan antara WFC terhadap komitmen organisasi
<i>Perbedaan :</i>		<p>Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan yang bekerja secara terencana dan terstruktur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang IT aplikasi</p> <p>Konflik pekerjaan pada penelitian tersebut adalah konflik yang terjadi pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini terjadi karena adanya beban pekerjaan yang menumpuk.</p> <p>Indikator konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian tersebut adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan dan konflik berbasis tingkah laku. Sedangkan pada penelitian ini memiliki indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua</p>					

Berdasarkan penelitian-penelitian relevan yang ditemukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki beberapa perbedaan, yaitu sebagai berikut :

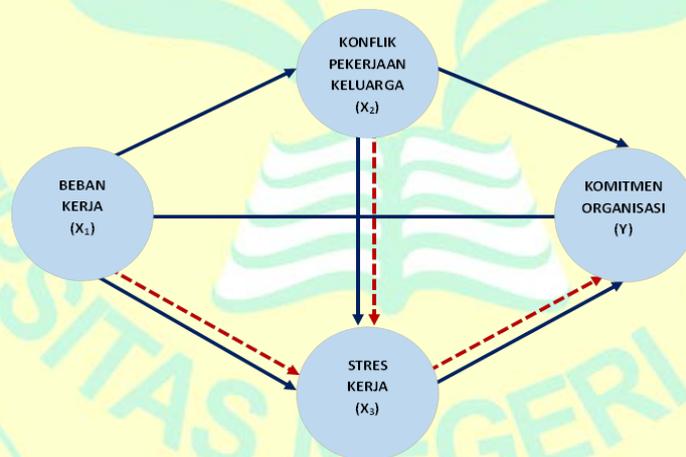
1. Kajian tentang komitmen organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti pada beberapa organisasi besar, namun belum pernah dilakukan penelitian tentang komitmen organisasi pada PT. Sakti Mobile dan perusahaan sejenis yang bergerak di bidang IT aplikasi.
2. Pada penelitian sebelumnya, seringkali responden yang dijadikan sampel penelitian hanya berfokus pada staf yang bekerja di suatu perusahaan. Sedangkan pada penelitian ini, responden yang dijadikan sampel adalah manajer, assistant manager dan juga staf.
3. Pembahasan yang menyangkut tentang beban kerja pada penelitian sebelumnya ialah beban kerja yang dikarenakan oleh sebuah pekerjaan yang teratur dan terencana, sedangkan dalam penelitian ini adalah pembahasan tentang beban kerja yang dikarenakan oleh pekerjaan yang tidak teratur dan tidak terencana.
4. Konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian-penelitian sebelumnya, membahas tentang konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi karena adanya masalah pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini, konflik pekerjaan keluarga ditimbulkan karena adanya beban kerja yang menumpuk.
5. Stres kerja pada penelitian-penelitian sebelumnya, seringkali hanya berperan sebagai variabel endogen (dependen). Sedangkan pada penelitian

ini, stres kerja berperan sebagai variabel intervening antara beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasi.

- Belum ditemukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja dan perusahaan sejenis yang bergerak di bidang IT aplikasi.

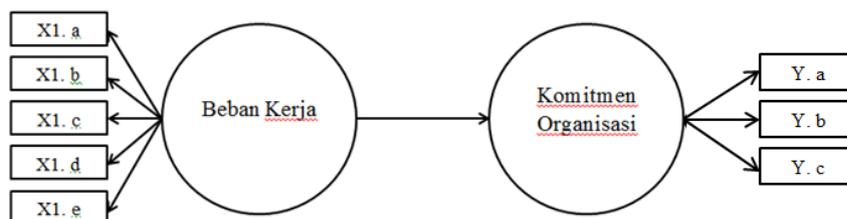
C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan premis-premis yang disampaikan pada deskripsi konseptual sebagai landasan teoritik dan didukung oleh penelitian relevan sebagai landasan empiric, maka kerangka berpikir yang menunjukkan hubungan antar variabel beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi



Beban kerja merupakan sebuah kapasitas pekerjaan yang dibebankan melebihi waktu yang disediakan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang ditunjukkan pada banyaknya pekerjaan, kapasitas pekerjaan, serta melakukan pekerjaan. Beban kerja pada PT. Sakti Mobile sendiri lambat laun semakin mengalami peningkatan. Beban kerja yang tadinya tidak terlalu banyak, seiring berjalannya waktu semakin bertambah dan terus bertambah. Bertambahnya beban kerja yang dirasakan karyawan, banyak berpengaruh kepada hal-hal lain, baik di dalam pekerjaan, ataupun di luar pekerjaan.

Beban kerja yang dirasakan dapat menimbulkan rasa tertekan, khawatir, cemas, dan lain sebagainya. Semua hal yang dirasakan dari adanya peningkatan beban kerja, dapat berimbas pada kurangnya rasa kepercayaan karyawan kepada organisasi. Peningkatan beban kerja yang semakin lama semakin besar, begitu dirasakan oleh para pegawai PT. Sakti Mobile. Dikarenakan beban kerja yang semakin bertambah, pada akhirnya banyak karyawan yang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan. Berhentinya karyawan dari pekerjaan dan tidak terlaksananya sebuah project merupakan salah satu indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Komitmen organisasi adalah keterikatan yang dirasakan oleh anggota dari sebuah suatu organisasi yang ditunjukkan oleh keinginan untuk mempertahankan status keanggotaan organisasi. Alasan karyawan yang ingin mundur dari PT. Sakti Mobile sering kali dikarenakan adanya beban kerja yang tinggi. Dengan melihat hal tersebut, peneliti menduga bahwa adanya pengaruh dari beban kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sakti Mobile.

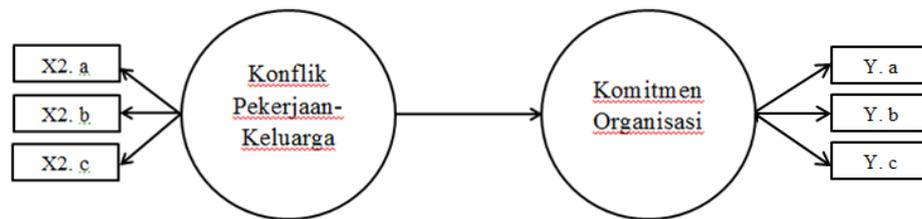
Hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngatimun, Anwar Sanusi, & Abdul Manan (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *The Effect of Workload, Work Stress, and Emotional Intelligence towards Teacher Performance through Organizational Commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sejalan dengan hasil penelitian di atas, Tobias Reinaldo Toti, Endang Ruswanti, & Rokiah Kusumapradja (2020) dengan penelitiannya yang berjudul *Workload, Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Turnover Intention in Nurses at M Hospital of Banten, Indonesia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Dorela Xhako (2017) memperkuat dengan penelitiannya yang berjudul *The Moderating Effect Of Per Ceived Organizational Support (POS) In The Impact Of Workload And Work Family Conflict On Organizasional Commitment – A Research In Hospital Nueser Staffing*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja secara positif terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga dan berbanding terbalik dengan komitmen.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas yang menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi



Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk khusus dari konflik peran yang dirasakan anggota organisasi sehubungan dengan interaksi tuntutan peran pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga dan tuntutan peran keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga sering ditemukan pada karyawan PT. Sakti Mobile. Dimana karyawan sering merasa terjadi banyak masalah di pekerjaan ataupun di keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh karyawan PT. Sakti Mobile sangat beragam, dan ketika konflik di dalam pekerjaan terjadi, seringkali berimbas kepada konflik di keluarga, begitupun sebaliknya. Sehingga konflik pekerjaan dan keluarga tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Terjadinya konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh karyawan PT. Sakti Mobile sangat berpengaruh kepada komitmen karyawan terhadap perusahaan/organisasi.

Komitmen organisasi sendiri adalah keterikatan yang dirasakan oleh anggota dari sebuah suatu organisasi yang ditunjukkan oleh keinginan untuk mempertahankan status keanggotaan organisasi. Seiring timbul banyaknya konflik yang terjadi entah di dalam pekerjaan atau di dalam keluarga, menyebabkan banyak karyawan yang ingin mundur dari perusahaan. Dikarenakan konflik di perusahaan itu sendiri, ataupun konflik di dalam keluarga pula yang menyebabkan tidak komitnya seorang karyawan. Dengan melihat hal tersebut, peneliti menduga

bahwa adanya pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sakti Mobile.

Hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Budi Kurniawan, R. Andi Sularso, & Purnamie Titisari (2018) dengan judul *The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan; 2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

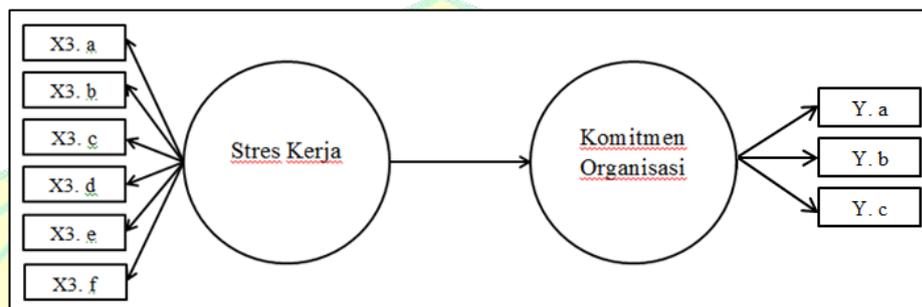
Hasil penelitian di atas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh D I Akintayo (2010) dengan judul penelitian *Work-Family Role Conflict And Organizational Commitment Among Industrial Workers In Nigeria*. Temuan mengungkapkan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi.

Senem Nart & Ozgur Batur (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers*. Temuan umum dari penelitian ini adalah pengaruh negatif konkret dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas yang menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh yang signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap

komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi



Stres kerja adalah suatu dampak interaktif antara tuntutan pekerjaan dan kontrol sebagai konfisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja tentu saja dirasakan oleh karyawan PT Sakti Mobile. Banyaknya tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang menumpuk terkadang dapat membuat orang merasakan stres. Stres yang dirasakan oleh seseorang tentunya dapat berimbas ke berbagai hal, salah satunya adalah menurunnya rasanya komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi sendiri adalah keterikatan yang dirasakan oleh anggota dari sebuah suatu organisasi yang ditunjukkan oleh keinginan untuk mempertahankan status keanggotaan organisasi. Banyak karyawan pada PT Sakti Mobile yang mengalami penurunan terhadap komitmen organisasi. Penurunan komitmen organisasi pada karyawan PT Sakti Mobile dapat terlihat dari waktu kehadiran, rasa loyal terhadap perusahaan, rasa ingin terus ada di perusahaan dan lain lain. Banyak karyawan pada PT Sakti Mobile yang mengalami kemerosotan dalam waktu kehadiran, banyaknya absensi dan kurangnya rasa loyal terhadap

perusahaan. Semua hal yang dirasakan itu akhirnya berimbas pada mundurnya karyawan dari perusahaan.

Mundurnya seorang karyawan dari perusahaan dapat mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah. Alasan karyawan mundur dari perusahaan juga sangat beragam, salah satunya adalah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sakti Mobile. Sehingga peneliti menduga bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sakti Mobile.

Hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngatimun, Anwar Sanusi, & Abdul Manan (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *The Effect of Workload, Work Stress, and Emotional Intelligence towards Teacher Performance through Organizational Commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

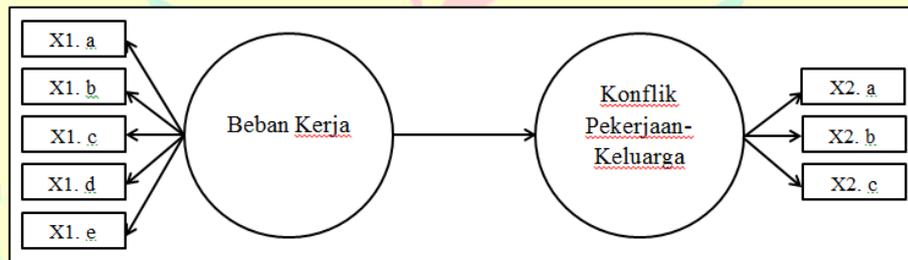
Rizky Budi Kurniawan, R. Andi Sularso, & Purnamie Titisari (2018) dengan judul *The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan; 2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Vongai Sarah Ruzungunde, Chan Murugan, & Clifford K. Hlatywayo (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Job Stress on The Components of Organisational Commitment of Health Care Personnel in The*

Eastern Cape Province South Africa. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dari pekerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas yang menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga



Beban kerja merupakan sebuah kapasitas pekerjaan yang dibebankan melebihi waktu yang disediakan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang ditunjukkan pada banyaknya pekerjaan, kapasitas pekerjaan, serta melakukan pekerjaan. Beban kerja pada PT. Sakti Mobile sendiri lambat laun semakin mengalami peningkatan. Beban kerja yang tadinya tidak terlalu banyak, seiring berjalannya waktu semakin bertambah dan terus bertambah. Bertambahnya beban kerja yang dirasakan karyawan, banyak berpengaruh kepada hal-hal lain, baik di dalam pekerjaan, ataupun di luar pekerjaan.

Beban kerja yang dirasakan dapat menimbulkan rasa tertekan, khawatir, cemas, dan lain sebagainya. Semua hal yang dirasakan dari adanya peningkatan beban kerja, dapat berimbas pada berbagai hal baik di dalam atau pun di luar

perusahaan. Peningkatan beban kerja yang semakin lama semakin besar, begitu dirasakan oleh para pegawai PT. Sakti Mobile. Dengan bertambahnya beban kerja pada karyawan, maka semakin meningkat pula konflik yang terjadi di perusahaan ataupun di dalam keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk khusus dari konflik peran yang dirasakan anggota organisasi sehubungan dengan interaksi tuntutan peran pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga dan tuntutan peran keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga sering ditemukan pada karyawan PT. Sakti Mobile. Dimana karyawan sering merasa terjadi banyak masalah di pekerjaan ataupun di keluarga. Konflik yang terjadi di pada pekerjaan-keluarga terkadang ditimbulkan dari beban kerja yang semakin tinggi. Dengan melihat hal tersebut, peneliti menduga bahwa adanya pengaruh dari beban kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan PT. Sakti Mobile.

Hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Awisal Fasyni, Armida S & Rini Sarianti (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *The Effect of Workload and Work-Family Conflict on Emotional Exhaustion*. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional, (2) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dan (3) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan emosional.

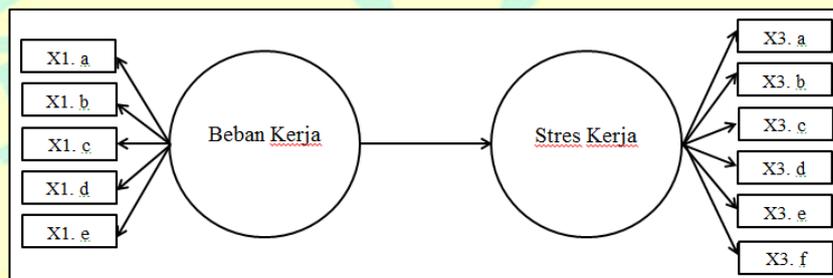
Hasil penelitian di atas diperkuat oleh Sari Mansour & Diane Gabrielle Tremblay (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *Workload, Generic and*

Work-Family Soecific Social Supports and Job Stress (Mediating Role of Work-Family and Family-Work Conflict). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dari beban kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Remus Ilies, Kelly M. Schwind, David T. Wagner & Michael D. Johnson dengan penelitiannya yang berjudul *When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home*. Temuan umum dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara beban kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas yang menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja



Beban kerja merupakan sebuah kapasitas pekerjaan yang dibebankan melebihi waktu yang disediakan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang ditunjukkan pada banyaknya pekerjaan, kapasitas pekerjaan, serta melakukan pekerjaan. Beban kerja pada PT. Sakti Mobile sendiri lambat laun semakin mengalami peningkatan. Beban kerja yang tadinya tidak terlalu banyak, seiring berjalannya waktu semakin bertambah dan terus bertambah. Bertambahnya beban

kerja yang dirasakan karyawan, banyak berpengaruh kepada hal-hal lain, baik di dalam pekerjaan, ataupun di luar pekerjaan.

Beban kerja yang dirasakan dapat menimbulkan rasa tertekan, khawatir, cemas, dan lain sebagainya. Peningkatan beban kerja yang semakin lama semakin besar, begitu dirasakan oleh para pegawai PT. Sakti Mobile. Peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Sakti Mobile dapat berpengaruh terhadap stres kerja seorang karyawan, dimana ketika beban kerja meningkat, maka stres kerja pun akan semakin meningkat.

Stres kerja adalah suatu dampak interaktif antara tuntutan pekerjaan dan kontrol sebagai konfisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja tentu saja dirasakan oleh karyawan PT Sakti Mobile. Banyaknya tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang menumpuk (beban kerja) terkadang dapat membuat orang merasakan stres. Dengan melihat hal tersebut, peneliti menduga bahwa adanya pengaruh dari beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sakti Mobile.

Hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrina Susiarty, Lalu Suparman & Mukmin Suryatni (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (3) Beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (4) Lingkungan Kerja

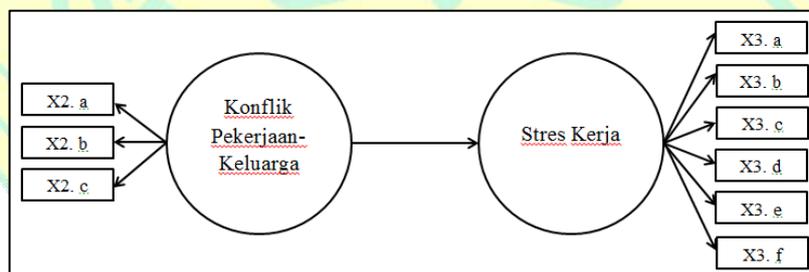
berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (5) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Margaritha J. Tulangow, David P. E. Saerang & Farlane S. Rumokoy (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At Pt. Wika Realty Manado)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati & Pipih Muhopilah (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dari beban kerja dengan stres kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas yang menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap stres kerja.

6. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja



Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk khusus dari konflik peran yang dirasakan anggota organisasi sehubungan dengan interaksi tuntutan peran pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga dan tuntutan

peran keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga sering ditemukan pada karyawan PT. Sakti Mobile. Dimana karyawan sering merasa terjadi banyak masalah di pekerjaan ataupun di keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh karyawan PT. Sakti Mobile sangat beragam, dan ketika konflik di dalam pekerjaan terjadi, seringkali berimbas kepada konflik di keluarga, begitupun sebaliknya. Sehingga konflik pekerjaan dan keluarga tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Terjadinya konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan sangat berpengaruh kepada stres kerja pada karyawan PT. Sakti Mobile.

Stres kerja adalah suatu dampak interaktif antara tuntutan pekerjaan dan kontrol sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja tentu saja dirasakan oleh karyawan PT Sakti Mobile. Banyaknya konflik yang terjadi baik di dalam pekerjaan ataupun di luar pekerjaan (keluarga) terkadang dapat membuat seseorang merasakan stres. Semakin bertambahnya konflik pekerjaan-keluarga, maka akan semakin meningkat pula stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan. Dengan melihat hal tersebut, peneliti menduga bahwa adanya pengaruh dari beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sakti Mobile.

Hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Senem Nart & Ozgur Batur (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers*. Temuan umum dari penelitian ini adalah pengaruh negatif konkret dari konflik pekerjaan-keluarga

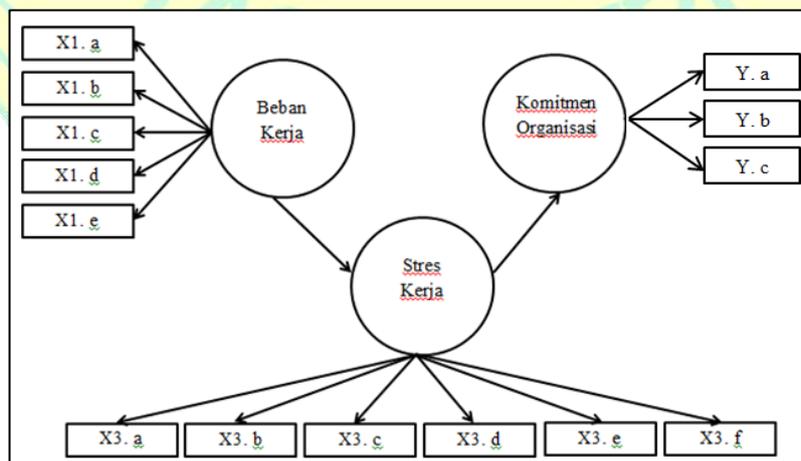
terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan dengan stres kerja.

Laode Asfahyadin A, Nofal Nur, H. Muh. Taufik, Gusli Topan Sabara, Rosmawaty, Kartini & Mirad (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Work Family Conflict and Work stress on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dari konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja.

I Gede Riana, Ni Luh Putu Wingustini, Kadek Iin Dwijayanti & I Gede Rihayana (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan dengan stres kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas yang menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh yang signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja.

7. Pengaruh Beban Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi



Beban kerja merupakan sebuah kapasitas pekerjaan yang dibebankan melebihi waktu yang disediakan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang ditunjukkan pada banyaknya pekerjaan, kapasitas pekerjaan, serta melakukan pekerjaan. Beban kerja pada PT. Sakti Mobile sendiri lambat laun semakin mengalami peningkatan. Beban kerja yang tadinya tidak terlalu banyak, seiring berjalannya waktu semakin bertambah dan terus bertambah. Bertambahnya beban kerja yang dirasakan karyawan, banyak berpengaruh kepada hal-hal lain, baik di dalam pekerjaan, ataupun di luar pekerjaan.

Beban kerja yang dirasakan dapat menimbulkan rasa tertekan, khawatir, cemas, dan lain sebagainya. Peningkatan beban kerja yang semakin lama semakin besar, begitu dirasakan oleh para pegawai PT. Sakti Mobile. Peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Sakti Mobile dapat berpengaruh terhadap stres kerja seorang karyawan, dimana ketika beban kerja meningkat, maka stres kerja pun akan semakin meningkat.

Stres kerja tentu saja dirasakan oleh karyawan PT Sakti Mobile. Banyaknya tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang menumpuk (beban kerja) terkadang dapat membuat orang merasakan stres. Stres yang dirasakan oleh seseorang tentunya dapat berimbas ke berbagai hal, salah satunya adalah menurunnya rasanya komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi sendiri adalah keterikatan yang dirasakan oleh anggota dari sebuah suatu organisasi yang ditunjukkan oleh keinginan untuk mempertahankan status keanggotaan organisasi. Banyak karyawan pada PT Sakti Mobile yang mengalami penurunan terhadap komitmen organisasi. Penurunan

komitmen organisasi pada karyawan PT Sakti Mobile dapat terlihat dari waktu kehadiran, rasa loyal terhadap perusahaan, rasa ingin terus ada di perusahaan dan lain lain. Banyak karyawan pada PT Sakti Mobile yang mengalami kemerosotan dalam waktu kehadiran, banyaknya absensi dan kurangnya rasa loyal terhadap perusahaan. Semua hal yang dirasakan itu akhirnya berimbas pada mundurnya karyawan dari perusahaan.

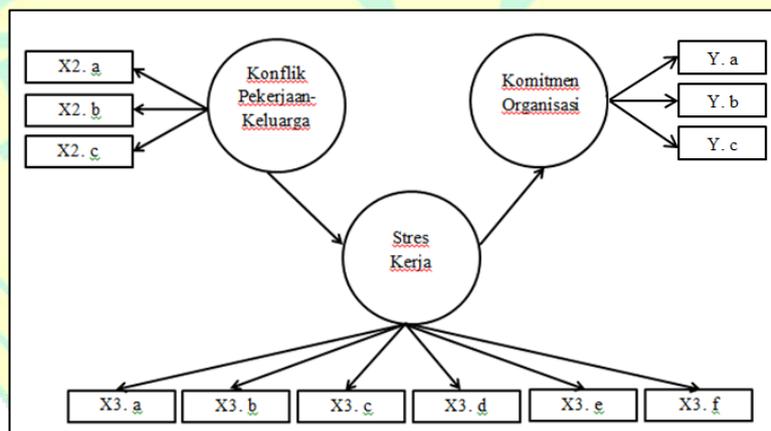
Mundurnya seorang karyawan dari perusahaan dapat mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah. Alasan karyawan mundur dari perusahaan juga sangat beragam, salah satunya adalah beban kerja yang semakin meningkat serta stres kerja yang semakin bertambah yang dirasakan oleh karyawan PT. Sakti Mobile. Sehingga peneliti menduga bahwa adanya pengaruh beban kerja melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sakti Mobile.

Hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrina Susiarty, Lalu Suparman & Mukmin Suryatni (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (3) Beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (5) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Ngatimun, Anwar Sanusi, & Abdul Manan (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *The Effect of Workload, Work Stress, and Emotional Intelligence towards Teacher Performance through Organizational Commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Vongai Sarah Ruzungunde, Chan Murugan, & Clifford K. Hlatywayo (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Job Stress on The Components of Organisational Commitment of Health Care Personnel in The Eastern Cape Province South Africa*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dari pekerja.

8. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Melalui Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi



Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk khusus dari konflik peran yang dirasakan anggota organisasi sehubungan dengan interaksi tuntutan peran pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga dan tuntutan peran keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran pekerjaan. Konflik

pekerjaan-keluarga sering ditemukan pada karyawan PT. Sakti Mobile. Dimana karyawan sering merasa terjadi banyak masalah di pekerjaan ataupun di keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh karyawan PT. Sakti Mobile sangat beragam, dan ketika konflik di dalam pekerjaan terjadi, seringkali berimbas kepada konflik di keluarga, begitupun sebaliknya. Sehingga konflik pekerjaan dan keluarga tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Terjadinya konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan sangat berpengaruh kepada stres kerja pada karyawan PT. Sakti Mobile.

Stres kerja tentu saja dirasakan oleh karyawan PT Sakti Mobile. Banyaknya konflik yang terjadi baik di dalam pekerjaan atau pun di luar pekerjaan (keluarga) terkadang dapat membuat seseorang merasakan stres. Semakin bertambahnya konflik pekerjaan-keluarga, maka akan semakin meningkat pula stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan. Stres yang dirasakan oleh seseorang tentunya dapat berimbas ke berbagai hal, salah satunya adalah menurunnya rasa komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi sendiri adalah keterikatan yang dirasakan oleh anggota dari sebuah suatu organisasi yang ditunjukkan oleh keinginan untuk mempertahankan status keanggotaan organisasi. Banyak karyawan pada PT Sakti Mobile yang mengalami penurunan terhadap komitmen organisasi. Penurunan komitmen organisasi pada karyawan PT Sakti Mobile dapat terlihat dari waktu kehadiran, rasa loyal terhadap perusahaan, rasa ingin terus ada di perusahaan dan lain lain. Semua hal yang dirasakan itu akhirnya berimbas pada mundurnya karyawan dari perusahaan.

Mundurinya seorang karyawan dari perusahaan dapat mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah. Alasan karyawan mundur dari perusahaan juga sangat beragam, salah satunya adalah konflik pekerjaan-keluarga yang semakin meningkat serta stres kerja yang semakin bertambah yang dirasakan oleh karyawan PT. Sakti Mobile. Sehingga peneliti menduga bahwa adanya pengaruh beban kerja melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sakti Mobile.

Hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Senem Nart & Ozgur Batur (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers*. Temuan umum dari penelitian ini adalah pengaruh negatif konkret dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan dengan stres kerja.

Senem Nart & Ozgur Batur (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers*. Temuan umum dari penelitian ini adalah pengaruh konkret dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Rizky Budi Kurniawan, R. Andi Sularso, & Purnamie Titisari (2018) dengan judul *The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable*. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa: 1) Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan; 2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang didukung oleh kajian teori serta penelitian relevan, maka hipotesis penelitian yang akan diuji sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Beban kerja berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile

Hipotesis 2 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile

Hipotesis 3 : Stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile

Hipotesis 4 : Beban kerja berpengaruh langsung positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga pegawai PT Sakti Mobile

Hipotesis 5 : Beban kerja berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja pegawai PT Sakti Mobile

Hipotesis 6 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja pegawai PT Sakti Mobile

Hipotesis 7 : Beban kerja berpengaruh tidak langsung negatif melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile

Hipotesis 8: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh tidak langsung negatif melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai PT Sakti Mobile

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian bersifat kuantitatif dengan mengumpulkan beberapa data yang dibutuhkan. Penelitian ini menggunakan metode survei (kuesioner) yang disebar ke beberapa responden yang dijadikan sampel penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Periode waktu penelitian dilakukan sejak September 2020 sampai dengan Februari 2021 kurang lebih selama 6 (enam) bulan.

2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sakti Mobile, Jl. Utan Kayu Raya No. 40 Jakarta Timur. Pemilihan tempat penelitian berdasarkan pertimbangan mendasar bahwa peneliti bekerja selama lebih dari 20 tahun dan belum pernah adanya penelitian mengenai Komitmen organisasi pada PT Sakti Mobile, sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian.

C. Desain Penelitian

Desain penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan mengumpulkan beberapa data yang dibutuhkan. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari nara sumber melalui wawancara dan kuesioner kepada para pegawai PT Sakti Mobile. Data sekunder diperoleh dari studi literatur seperti jurnal, tesis, dokumentasi perusahaan, dan bukti-bukti yang memuat tentang teori-teori yang relevan dengan penelitian.

Penelitian ini menggunakan model analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sakti Mobile yang berjumlah 237 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang diteliti. Menurut Pandey and Pandey (2015) bahwa :

Sampling method, here a small group is selected as representative of the whole universe. It works with the objective to obtain accurate and reliable information about the universe with minimum of cost, time and energy and to set out the limits of accuracy of such estimates.

Pada penelitian ini penulis mengambil sampel penuh (sensus) disebabkan karena menurut sugiyono (2012) sampel penuh atau sensus adalah mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel sehingga hasilnya lebih akurat dan terbebas dari kesalahan sampling. Dalam hal ini jumlah sampel = jumlah populasi

= 237 orang. Sampel untuk uji coba sebanyak 30 orang, sehingga total sampel penelitian adalah 207 orang

E. Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan penjelasan di atas, dengan demikian jumlah sampel sebanyak 207 orang yang merupakan pegawai yang sudah berkeluarga dan bekerja di PT Sakti Mobile.

Tabel 3.1. Perhitungan Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah Sampel
1	Manager	53
2	Assistant Manager	79
3	Staf	75
JUMLAH		207

Sumber : HR& GAPPT Sakti Mobile Tahun 2020

F. Penyusunan Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen berbentuk kuesioner yang disebarkan kepada pegawai PT Sakti Mobile. Pengembangan instrumen untuk setiap variabel diajukan mulai dari definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, pengujian validitas instrumen dan perhitungan reliabilitas.

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana pegawai memiliki keinginan dan kemauan untuk bekerja serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

- b. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kapasitas untuk dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu dengan keterampilan yang dimilikinya.
- c. Konflik pekerjaan-keluarga adalah sebuah persepsi khusus dari konflik peran yang dirasakan pegawai PT Sakti Mobile karena adanya interaksi tuntutan peran sebagai pekerja yang melebihi kapasitas dirinya sehingga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga.
- d. Stres kerja adalah bentuk dari reaksi emosional dan reaksi psikologi seseorang yang mengalami ketidak sesuaian dalam merespon terhadap tuntutan-tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana pegawai PT Sakti Mobile memiliki keinginan dan kemauan untuk bekerja serta mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan, dengan indikator sebagai berikut :1) *Affective Commitment*, 2) *Continuance Commitment*, 3) *Normative Commitment*
- b. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai PT Sakti Mobile sesuai dengan kapasitas untuk dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu dengan keterampilan yang dimilikinya, dengan indikator sebagai berikut: 1) Perubahan pekerjaan, 2) Konflik antar pegawai, 3) Tidak menyukai lembur, 4) Bingung dan gelisah, 5) Banyaknya pekerjaan.

- c. Konflik pekerjaan-keluarga adalah sebuah persepsi khusus dari konflik peran yang dirasakan pegawai PT Sakti Mobile karena adanya interaksi tuntutan peran sebagai pekerja yang melebihi kapasitas dirinya sehingga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga, dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1) Tekanan pekerjaan, 2) Kurangnya kebersamaan keluarga, 3) Tekanan sebagai orang tua
- d. Stres kerja merupakan bentuk dari reaksi emosional dan reaksi psikologi pegawai PT Sakti Mobile yang mengalami ketidak sesuaian dalam merespon terhadap tuntutan-tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1) Ketidakpuasan kerja, 2) Muatan kerja, 3) Mudah marah, 4) Mengalami kecemasan, 5), Gelisah, 6) Kurang berkonsentrasi.

3. Kisi-kisi Instrumen Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba

Instrumen penelitian untuk setiap variabel-variabel penelitian menggunakan kisi-kisi yang terdiri dari indikator dan nomor item pernyataan dalam kuesioner sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Butir Soal	
		No Item Valid	No Item Tidak Valid
1	<i>Affective Commitment</i>	1-4	-
2	<i>Continuance Commitment</i>	5-8	-
3	<i>Normative Commitment</i>	9-10	-
Total		10	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Tabel 3.3
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	Y.1	.644 ^{**}	0,361	Valid
2	Y.2	.606 [*]	0,361	Valid
3	Y.3	.527 ^{**}	0,361	Valid
4	Y.4	.542 [*]	0,361	Valid
5	Y.5	.573 ^{**}	0,361	Valid
6	Y.6	.534 ^{**}	0,361	Valid
7	Y.7	.614 ^{**}	0,361	Valid
8	Y.8	.546 ^{**}	0,361	Valid
9	Y.9	.591 ^{**}	0,361	Valid
10	Y.10	.700 ^{**}	0,361	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

b. Beban Kerja

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Beban Kerja

No.	Indikator	Butir Soal	
		No Item Valid	No Item Tidak Valid
1	Perubahan pekerjaan	1-2	-
2	Konflik antar pegawai	3-4	-
3	Tidak menyukai lembur	5-7	-
4	Bingung dan gelisah	8-10	-
5	Banyaknya pesanan	11-12	-
Total		12	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Tabel 3.5
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	X1.1	.572 ^{**}	0,361	Valid
2	X1.2	.555 ^{**}	0,361	Valid
3	X1.3	.575 ^{**}	0,361	Valid
4	X1.4	.553 ^{**}	0,361	Valid
5	X1.5	.511 ^{**}	0,361	Valid
6	X1.6	.618 ^{**}	0,361	Valid
7	X1.7	.665 ^{**}	0,361	Valid
8	X1.8	.683 ^{**}	0,361	Valid
9	X1.9	.622 ^{**}	0,361	Valid
10	X1.10	.613 ^{**}	0,361	Valid
11	X1.11	.662 ^{**}	0,361	Valid
12	X1.12	.607 ^{**}	0,361	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

c. **Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

No.	Indikator	Butir Soal	
		No Item Valid	No Item Tidak Valid
1	Adanya tekanan kerja	1-3	-
2	Kurangnya kebersamaan keluarga	4-6, 10	-
3	Adanya tekanan sebagai orang tua	7-9	-
Total		10	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Tabel 3.7
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	X2.1	.716 ^{**}	0,361	Valid
2	X2.2	.526 ^{**}	0,361	Valid
3	X2.3	.621 ^{**}	0,361	Valid
4	X2.4	.712 ^{**}	0,361	Valid
5	X2.5	.645 ^{**}	0,361	Valid
6	X2.6	.686 ^{**}	0,361	Valid
7	X2.7	.636 [*]	0,361	Valid
8	X2.8	.509 [*]	0,361	Valid
9	X2.9	.524 ^{**}	0,361	Valid
10	X2.10	.613 ^{**}	0,361	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

d. **Stres Kerja**

Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen Variabel Stres Kerja

No.	Indikator	Butir Soal	
		No Item Valid	No Item Tidak Valid
1	Ketidakpuasan kerja	1-2	-
2	Muatan kerja	3-4	-
3	Mudah marah	5-6	-
4	Mengalami kecemasan	7-8	-
5	Gelisah	9-10	-
6	Kurang berkonsentrasi	11-12	-
Total		12	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Tabel 3.9
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	X3.1	.600*	0,361	Valid
2	X3.2	.568*	0,361	Valid
3	X3.3	.672**	0,361	Valid
4	X3.4	.698**	0,361	Valid
5	X3.5	.700**	0,361	Valid
6	X3.6	.587**	0,361	Valid
7	X3.7	.622**	0,361	Valid
8	X3.8	.547**	0,361	Valid
9	X3.9	.562**	0,361	Valid
10	X3.10	.673**	0,361	Valid
11	X3.11	.575*	0,361	Valid
12	X3.12	.547*	0,361	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Instrumen penelitian beban kerja, konflik pekerjaan keluarga, stres kerja dan komitmen organisasi dalam bentuk kuesioner sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Neuman (2006) menjelaskan validitas menunjukkan kesesuaian antar konstruk, atau cara peneliti mengonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dengan suatu pengukuran, sehingga menunjukkan seberapa baik sebuah ide tentang realitas sesuai dengan realitas aktual. Sedangkan Sekaran (2010) menerangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan-*free error*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas berbagai item dalam instrumen. Oleh karena data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam bentuk skala likert adalah data interval, maka uji validitas menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari Pearson, dan perhitungan reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Suatu pertanyaan dapat dikategorikan valid apabila memiliki nilai korelasi $r(\text{hitung}) > r(\text{tabel})$,

dimana $r(\text{tabel})$ untuk jumlah $N=30$ adalah= 0.361. Demikian juga untuk perhitungan reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Suatu pertanyaan dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang cukup dalam suatu kuesioner apabila memiliki nilai Alpha Cronbach > 0.70 .

Hasil uji validitas item/butir pernyataan untuk setiap variabel penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner uji coba dengan melibatkan 30 orang responden pada PT. Sakti Mobile diluar sampel penelitian. Butir pernyataan valid jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ untuk $n = 30$ (0,361).

Berdasarkan hasil uji instrumen awal, diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai $R_{\text{hitung}} > R_{\text{tabel}}$ (0,361), sehingga memenuhi *rule of thumb* nya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dapat menjelaskan variabel latennya, sehingga *discriminant validity* dinyatakan valid sehingga semua variabel *manifest* bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Laten	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0.764	0.828	10	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0.814	0.858	12	Reliabel
Konflik Pek-Kel (X2)	0.812	0.859	10	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.843	0.875	12	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel adalah >0.70 . Dimana variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha >0.70 Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba

Instrumen penelitian untuk setiap variabel menggunakan kisi-kisi atau *blue print* yang terdiri dari indikator dan nomor item pernyataan dalam kuesioner. Suatu pertanyaan dapat dikategorikan valid apabila memiliki nilai korelasi $r(\text{hitung}) > r(\text{tabel})$, dimana $r(\text{tabel})$ untuk jumlah $N=30$ adalah $= 0.361$. Demikian juga untuk perhitungan reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Suatu pertanyaan dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang cukup dalam suatu kuesioner apabila memiliki nilai Alpha Cronbach > 0.70 . Dari hasil uji coba yang telah dilakukan, maka keseluruhan butir dari masing-masing variabel penelitian yaitu Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja semuanya dapat dikatakan valid dan reliabel. Sehingga keseluruhan item dari kisi-kisi instrumen penelitian sebelum dan setelah uji coba adalah sama.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui serta mendeskripsikan keadaan dan situasi sebuah perusahaan saat ini dengan dukungan data yang relevan (Stone, et al., 2008). Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Group berdasarkan Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Stres Kerja.

2. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) adalah kumpulan prosedur di mana hipotesis kompleks, khususnya yang melibatkan jaringan hubungan jalur, dievaluasi terhadap data multivariat (Grace,2010). *Structural Equation Modeling* atau SEM, adalah teknik pemodelan statistik yang sangat umum, yang banyak

digunakan dalam ilmu perilaku. Ini dapat dilihat sebagai kombinasi dari analisis faktor dan regresi atau path analysis. Ketertarikan pada SEM seringkali berbentuk konstruksi teoretis, yang diwakili oleh faktor laten. Hubungan antara theoretical construct diwakili oleh regresi atau koefisien jalur antara faktor-faktor. Model persamaan struktural menyiratkan struktur untuk kovarian antara variabel yang diamati, yang memberikan nama alternatif yaitu *covariance structure modelling* (Hox & Bechger, 1999). *Structural Equation Modeling* menyediakan kerangka kerja yang sangat umum dan nyaman untuk analisis statistik yang mencakup beberapa prosedur multivariat tradisional, misalnya analisis faktor, analisis regresi, analisis diskriminan, dan korelasi kanonik, sebagai kasus khusus. Model persamaan struktural sering divisualisasikan oleh path diagram grafis. Model statistik biasanya direpresentasikan dalam seperangkat persamaan matriks. *Structural Equation Modeling* berisi berbagai teknik analisis yang kuat. Perangkat lunak SEM modern dan komputer murah telah membuatnya semakin mudah untuk menerapkan model persamaan struktural untuk semua jenis data. Meskipun perkembangan ini dapat memiliki dampak positif pada penelitian substantif di bidang yang lebih terapan seperti penelitian keluarga, mereka juga membuatnya lebih mudah untuk menyalahgunakan teknik ini (Hox & Bechger, 1999). Sebagian besar kritik yang diajukan terhadap penggunaan SEM berpusat di sekitar dua masalah. Salah satu masalah adalah pentingnya asumsi statistik dan ukuran sampel yang dibutuhkan. Terdapat banyak penelitian tentang pentingnya asumsi normalitas dan ukuran sampel yang diperlukan untuk mendapatkan kepercayaan terkait hasil analisa. Penelitian ini cenderung bersifat teknis sehingga peneliti

terapan yang menggunakan SEM tidak selalu menyadari keseluruhan teknis, namun hal ini kini sudah diantisipasi dengan adanya revisi pada *handbook* SEM yang berusaha memberitahu pengguna non-statistik terkait eror yang harus dihindari dan pilihan yang mereka punya (Hox & Bechger, 1999). Masalah kedua berkaitan dengan penggunaan kasual SEM, dimana SEM seringkali memiliki masalah interpretasi kausal. Sebagian besar aplikasi SEM adalah data noneksperimental. Namun demikian, banyak aplikasi SEM yang menafsirkan model akhir sebagai model kausal. Hal ini mungkin benar, tetapi tentu saja tidak juga mengubah data korelasional menjadi kesimpulan kausal dalam SEM. Paling tidak, pengguna SEM harus ingat bahwa meskipun model SEM telah diperkuat dengan data, tidak berarti bahwa data tersebut terbukti benar. Perbandingan eksplisit dari model yang bersaing membawa lebih banyak keyakinan dari pada pengujian hanya satu model (Hox & Bechger, 1999).

3. Langkah Analisa

Pada Analisa *Partial Least Square* (PLS), terdapat tiga tahap yang harus dilakukan, yaitu; 1) analisa inner model, 2) analisa outer model, dan 3) pengujian hipotesa. Pada tahap pertama, analisa inner model/analisa structural model dilakukan untuk memastikan bahwa model *structural* yang telah dibuat sebelumnya sudah robust dan akurat. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi inner model ini adalah; 1) koefisien determinasi (R^2), 2) *predictive relevance* (Q^2), dan 3) *goodness of fit index* (GoF). Tahap selanjutnya membutuhkan analisa outer model untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan pada penelitian layak untuk dijadikan alat pengukur (valid dan

reliabel). Analisa ini dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu; 1) validitas konvergen, 2) validitas diskriminan, dan 3) unidimensionality. Pada pembangunan outer model, terdapat dua tipe skala pengukuran pada SEM; yaitu formatif dan reflektif. Jika indikator menyebabkan adanya variabel laten dan tidak dapat dipertukarkan di antara mereka sendiri, maka indikator tersebut adalah indikator formatif. Umumnya, indikator formatif dapat memiliki hubungan *positif*, *negative*, atau bahkan tidak ada korelasi satu sama lain. Skala pengukuran dengan indikator formatif tidak memerlukan pelaporan keandalan indikator, keandalan konsistensi internal, dan validitas diskriminan karena pembebanan luar, keandalan komposit, dan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) tidak berarti untuk variabel laten yang tidak saling berkorelasi. Sebaliknya, apabila indikator yang digunakan pada penelitian sangat berkorelasi dan dapat dipertukarkan, maka indikator tersebut termasuk indikator reflektif yang memerlukan uji keandalan dan validitas menyeluruh (Wong, 2013).

Apabila model pengukuran reflektif digunakan, maka topik berikut perlu diteliti:

- a) Penjelasan dari varian target variabel endogen
- b) Ukuran dan signifikansi koefisien jalur inner model
- c) Memuat outer model dan signifikansi
- d) Keandalan indikator (reliabilitas)
- e) Keandalan konsistensi internal
- f) Validitas konvergen
- g) Validitas diskriminatif

h) Memeriksa Signifikansi Jalur Struktural dengan Bootstrap

Di sisi lain, jika model memiliki skala pengukuran formatif, maka yang harus diteliti lebih lanjut adalah:

- a) Penjelasan varian target variabel endogen
- b) Ukuran dan signifikansi koefisien jalur inner model
- c) Berat dan signifikansi outer model
- d) Validitas konvergen
- e) Kolinearitas antar indikator

Untuk memeriksa validitas konvergen, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari tiap variabel laten dievaluasi. Akar kuadrat dari nilai AVE dapat digunakan untuk membangun validitas diskriminan apabila nilai akar kuadrat tersebut lebih besar dari nilai korelasi diantara variabel laten yang ada (Wong, 2013). Tahap terakhir adalah pengujian hipotesa, dimana tahap ini menilai probabilitas dan nilai t-statistik dari hasil analisa. Pengujian ini dilakukan dengan cara memeriksa signifikansi jalur struktural, dimana nilai t-statistik untuk uji signifikansi inner dan outer model menggunakan prosedur yang disebut Bootstrap. Nilai probabilitas akan dievaluasi melalui nilai p-value dengan alpha 5% atau kurang dari 0.05 (< 0.05). Nilai t-tabel untuk nilai alpha sebesar 5% adalah 1,96, sehingga kriteria penerimaan hipotesa adalah ketika nilai t-statistik $>$ t-tabel (Wong, 2013).

H. Hipotesis Statistik

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah dinyatakan dalam bentuk hipotesis penelitian pada bagian terdahulu, maka dapat

dirumuskan delapan hipotesis yang terdiri dari enam hipotesis pengaruh langsung dan dua hipotesis pengaruh tidak langsung. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$H_1 : \beta_{y1} < 0$ (Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

$H_0 : \beta_{y1} \geq 0$ (Beban Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

2. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi

$H_2 : \beta_{y2} < 0$ (Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

$H_0 : \beta_{y2} \geq 0$ (Konflik Pekerjaan-Keluarga tidak berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$H_3 : \beta_{y3} < 0$ (Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

$H_0 : \beta_{y3} \geq 0$ (Stres Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga

$H_4 : \beta_{21} > 0$ (Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga)

$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ (Beban Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga)

5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

$H_5 : \beta_{31} > 0$ (Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja)

$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ (Beban Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Stres Kerja)

6. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja

$H_6 : \beta_{32} > 0$ (Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif terhadap Stres Kerja)

$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ (Konflik Pekerjaan-Keluarga tidak berpengaruh positif terhadap Stres Kerja)

7. Pengaruh Beban Kerja melalui Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$H_7 : \beta_{y13} < 0$ (Beban Kerja melalui Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

$H_0 : \beta_{y13} \geq 0$ (Beban Kerja melalui Stres Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

8. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga melalui Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

$H_8 : \beta_{y23} < 0$ (Konflik Pekerjaan-Keluarga melalui Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

$H_0 : \beta_{y23} \geq 0$ (Konflik Pekerjaan-Keluarga melalui Stres Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 207 kuesioner penelitian kepada karyawan PT Sakti Mobile yang dilakukan selama kurun waktu sejak bulan September 2020 s.d Februari 2021. Adapun profil umum dan data statistik deskriptif dari responden secara detail dapat dijelaskan sebagai berikut :

A. Profil Responden

Gambaran umum profil responden ini dijelaskan secara deskriptif berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, status pegawai, divisi, bagian, jabatan, golongan, pendidikan terakhir, dan alamat organisasi/perusahaan dari sampel yang dipilih secara acak. Adapun profil responden tersebut adalah sebagai berikut :

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Relatif (%)
Laki-Laki	122	122	58,9
Perempuan	85	207	41,1
Total Responden	207		100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan jumlah jenis kelamin responden yang terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 122 pegawai (58,9%), selanjutnya responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 85 pegawai (41,1%). Mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki.

2. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengalaman Bekerja	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Relatif (%)
<5 tahun	125	125	60,4
5-10 tahun	62	187	29,9
>10 tahun	20	207	9,7
Total Responden	207		100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan frekuensi lama bekerja di PT Sakti Mobile yang terbanyak yaitu kurang dari 5 tahun sebanyak 125 pegawai (60,4%), selanjutnya lama bekerja di Instansi 5-10 tahun yaitu sebanyak 62 pegawai (29,9%), dan lama bekerja di Instansi di atas 10 tahun yaitu sebanyak 20 pegawai (9,7%). Mayoritas responden yang berpengalaman kurang dari 5 tahun mencapai 60,4% yang secara rata-rata berusia muda yang memiliki kemampuan dalam penggunaan komputer dan teknologi sehingga dapat saling mendukung, adapun masa kerja 5-10 tahun sebanyak 62 pegawai (29,9%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 20 pegawai.

3. Profil Responden Berdasarkan Status Pegawai

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Relatif (%)
Menikah	137	137	66,2
Belum Menikah	70	207	33,8
Total Responden	207		100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan frekuensi status pegawai yang terbanyak pada pegawai menikah sebanyak 137 pegawai (66,2%), selanjutnya belum menikah sebanyak 70 pegawai dengan persentase sebesar 33,8%.

4. Profil Responden Berdasarkan Divisi

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Relatif (%)
Programer	27	27	13,04
Radio, Game dan Content Provider	121	148	58,45
Infrastruktur dan Platform	25	173	12,08
Non Teknik	34	207	16,43
Total Responden	207		100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan frekuensi divisi yang terbanyak pada divisi Radio, Game dan Content Provider sebanyak 121 pegawai (58,45%), selanjutnya divisi Non Teknik sebanyak 34 pegawai (16,43%) dan divisi Programer sebanyak 27 pegawai (13,04%) Sedangkan Divisi Infrastruktur dan Platform sebanyak 25 pegawai dengan persentase sebesar (12,08%).

5. Profil Responden Berdasarkan Bagian

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Bagian	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Relatif (%)
Content Provider dan Label	26	26	13,04
Radio	60	86	45,41
Game	35	121	13,04
Finance	29	150	12,08
HRD dan GA	32	182	5,80
Infrastruktur dan Platform	25	207	10,63
Total Responden	207		100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan frekuensi bagian yang terbanyak pada bagian Radio sebanyak 60 pegawai (45,41%), selanjutnya bagian Game sebanyak 35 pegawai (13,04%), bagian HRD dan GA sebanyak 32 pegawai dengan

persentase sebesar 5,80%. Bagian Content Provider dan Label sebanyak 26 (13,04%), bagian Finance sebanyak 29 pegawai (12,08 %) dan bagian Infrastruktur dan Platform sebanyak 25 pegawai (10,63%).

6. Profil Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Relatif (%)
Manager	53	53	11,59
Assistant Manager	79	132	21,74
Staff	75	207	66,67
Total Responden	207		100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan frekuensi jabatan responden yang terbanyak adalah Staff sebanyak 75 pegawai (66,67%) dan Assistant Manager sebanyak 79 (21,74%). Sedangkan untuk Manager sebesar (11,59%) dengan responden sebanyak 53.

7. Profil Responden Berdasarkan Golongan

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Relatif (%)
I	138	138	66,67
II	35	173	16,91
III	30	203	14,49
IV	4	207	1,93
Total Responden	207		100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan frekuensi Golongan responden yang terbanyak adalah responden dengan golongan I sebanyak 138 pegawai (66,67%) dan golongan II sebanyak 35 (16,91%). Sedangkan responden golongan

III sebanyak 30 (14,49%) dan terakhir responden dengan golongan IV sebanyak 4 (1,93%).

8. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Posisi	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Relatif (%)
SD	4	4	1,93
SMP	5	9	2,42
SMA	84	93	40,58
S1	91	184	43,96
S2	23	207	11,11
Total Responden	207		100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan frekuensi pendidikan responden yang terbanyak adalah responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 4 pegawai (1,93%) dan pegawai yang berpendidikan SMP sebanyak 5 (2,42%). Sedangkan responden yang berpendidikan SMA hanya 84 pegawai 40,58%. Adapun berpendidikan S1 sebanyak 91 (43,96%) dan berpendidikan S2 sebanyak 23 (11,11%). Berdasarkan riwayat pendidikan mengindikasikan bahwa pegawai PT Sakti Mobile sebagian berpendidikan tinggi dan diharapkan memiliki kualitas SDM yang jauh lebih baik untuk menunjang tujuan PT Sakti Mobile.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Populasi dan Sample

Tabel 4.9 Rekapitulasi Responden

Karakteristik	Prosentase	Keterangan
Jenis Kelamin	58,9%	Laki-laki
Lama Bekerja	60,4%	Bekerja < 5 tahun
Status Pegawai	66,2%	Menikah

Divisi	58,45%	Divisi Radio dan Game
Bagian	45,41%	Radio
Jabatan	66,67%	Staff
Golongan	66,67%	Golongan I
Pendidikan Terakhir	43,96%	S1

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Rekapitulasi responden pada Tabel 4.9 menunjukkan karakteristik terbanyak adalah kelompok berjenis kelamin laki-laki sebesar 58,9%, lama bekerja dengan kurun waktu kurang dari 5 tahun sebesar 60,5%, status pegawai PT Sakti Mobile didominasi sebanyak 66,3% menikah, divisi radio, game dan content provider sebanyak 58,45%, selanjutnya bagian radio mendominasi dengan presentasi sebesar 45,41%. Adapun jabatan pada PT Sakti Mobile sebanyak 66,67 % adalah staf, golongan I memiliki prosentasi sebesar 66,7% dan pendidikan terakhir S1 sebesar 43,96%.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dijawab oleh 100 responden dikonversikan kedalam data kuantitatif dengan skor skala 1 (satu) sampai 5 (lima). Untuk menjelaskan secara deskriptif jawaban-jawaban responden terhadap item pernyataan, maka digunakan kelas interval dengan rumus berikut :

$$\text{Panjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas maka panjang interval dapat diketahui yaitu: 0,8. Dengan demikian maka penilaian dikategorikan berdasarkan kelas interval sebagaimana disajikan dalam tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Kategori Penilaian Berdasarkan Kelas Interval

Kelas Interval	Kategori Penilaian-1
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	Kurang Setuju (KS)
3,41 – 4,20	Setuju (S)
4,21 – 500,	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

a. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini memiliki 3 indikator yang meliputi Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif dengan total 10 pertanyaan. Hasil deskripsi statistik variabel komitmen organisasi disajikan dalam Tabel 4.11. berikut :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Komitmen Afektif pada Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No.	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Y1	0	27	103	68	9	207	3,29
		Y2	0	20	105	71	11	207	3,35
		Y3	0	9	94	92	12	207	3,52
		Y4	0	9	107	78	13	207	3,46
Rata-rata Total								3,41	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Komitmen Afektif adalah sebesar 3,41. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Komitmen Afektif berada pada rendah 3,41 – 4,21 sehingga dapat diindikasikan indikator Komitmen Afektif berada dalam kategori setuju.

Tabel 4.12**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Komitmen Berkelanjutan pada Variabel Komitmen Organisasi (Y)**

No.	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
2	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Y5	0	9	108	74	16	207	3,47
		Y6	0	14	112	61	20	207	3,42
		Y7	0	3	94	101	9	207	3,56
		Y8	0	4	93	102	8	207	3,55
Rata-rata Total								3,5	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Komitmen Berkelanjutan adalah sebesar 3,5. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Komitmen Berkelanjutan berada pada rendah 3,41 – 4,21 sehingga dapat diindikasikan indikator Komitmen Berkelanjutan berada dalam kategori setuju.

Tabel 4.13**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Komitmen Normatif pada Variabel Komitmen Organisasi (Y)**

No.	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
3	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Y9	0	13	89	88	17	207	3,53
		Y10	0	11	105	83	8	207	3,43
Rata-rata Total								3,48	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

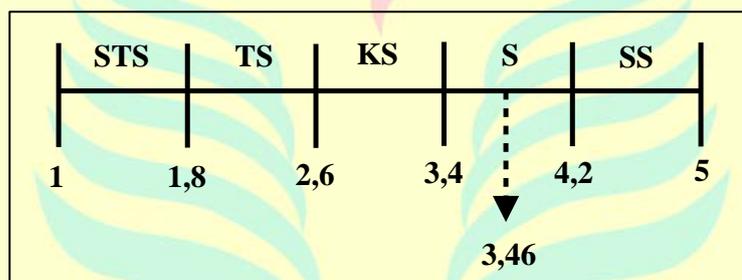
Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Komitmen Normatif adalah sebesar 3,48. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Komitmen Normatif berada pada rendah 3,41 – 4,21 sehingga dapat diindikasikan indikator Komitmen Normatif berada dalam kategori setuju.

Rangkuman rata-rata penilaian karyawan terhadap keseluruhan indikator variabel Komitmen Organisasi disajikan pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14 Skor Rata-rata Indikator Variabel Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Skor Rata-Rata	
1	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	3,41	3,46
2	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	3,5	
3	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	3,48	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020



Gambar 4.1 Kelas Interval Komitmen Organisasi

Berdasarkan kategori kelas interval sebagaimana ditampilkan dalam gambar 4.1, diketahui bahwa komitmen organisasi pada nilai 3,46 berada pada kategori setuju.

Selanjutnya hasil data dilampirkan hasil penyebaran kuesioner yang disajikan dalam tabel di atas kemudian masing-masing jawaban semua item ditotal sehingga akan terlihat skor nilai terendah yaitu sebesar 25 dan skor nilai tertinggi sebesar 44. Berdasarkan nilai tersebut selanjutnya dibuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Data Komitmen Organisasi

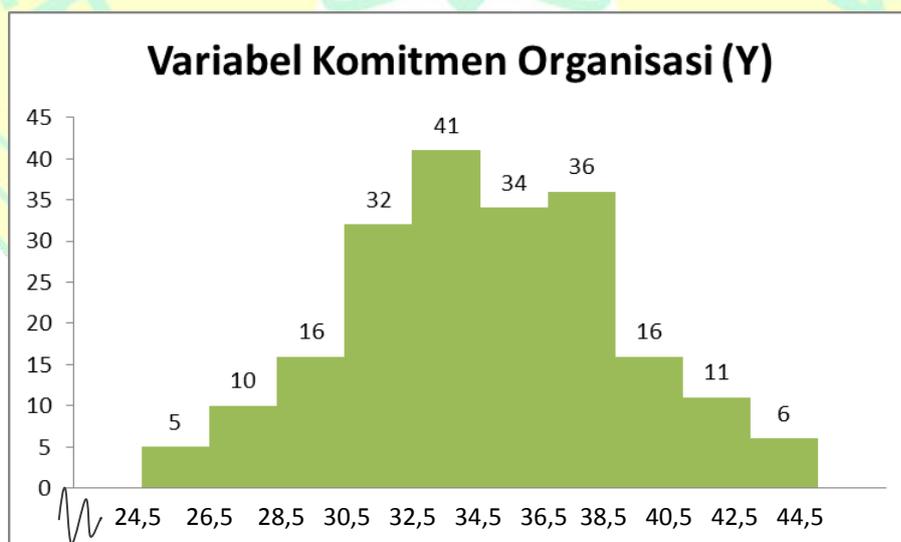
Banyak kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	25-26	24,5	26,5	5	2.42
2	27-28	26,5	28,5	10	4.83

3	29-30	28,5	30,5	16	7.73
4	31-32	30,5	32,5	32	15.46
5	33-34	32,5	34,5	41	19.81
6	35-36	34,5	36,5	34	16.43
7	37-38	36,5	38,5	36	17.39
8	39-40	38,5	40,5	16	7.73
9	41-42	40,5	42,5	11	5.31
10	43-44	42,5	44,5	6	2.90
Total				207	100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 4.15 terlihat bahwa frekuensi absolut terbanyak berada pada kelas interval 33–34 sebanyak 41 (19,81%). Sedangkan frekuensi absolut terkecil berada pada kelas interval 25–26 sebanyak 5 (2,42%).

Selanjutnya dibuat grafik histogram berdasarkan tabel distribusi frekuensi skor komitmen organisasi diatas. Terdapat dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan grafik histrogram yaitu sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu kelas interval. Berikut grafik histogram dari sebaran data komitmen organisasi.



Gambar 4.2 Histogram Komitmen Organisasi (Y)

b. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Variabel Beban Kerja dalam penelitian ini memiliki 5 indikator yang meliputi, perubahan pekerjaan, konflik antar pegawai, tidak menyukai lembur, bingung dan gelisah, serta banyaknya pesanan yang dan terdiri dari 12 pertanyaan. Hasil deskripsi statistik variabel beban kerja disajikan dalam Tabel 4.16. berikut :

Tabel 4.16
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Perubahan Pekerjaan pada Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	Perubahan pekerjaan	X1.1	2	21	114	67	3	207	3,23
		X1.2	2	15	92	87	11	207	3,43
Rata-rata Total									3,33

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Perubahan Pekerjaan adalah sebesar 3,33. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Perubahan Pekerjaan berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Perubahan Pekerjaan berada dalam kategori kurang setuju.

Tabel 4.17
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Konflik Antar Pegawai pada Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
2	Konflik antar pegawai	X1.3	6	15	109	66	11	207	3,29
		X1.4	10	23	134	36	4	207	3,00
Rata-rata Total									3,14

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Konflik antar pegawai adalah sebesar 3,14. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Konflik antar pegawai berada pada rendah 2,61

– 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Konflik antar pegawai berada dalam kategori kurang setuju.

Tabel 4.18
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Tidak Menyukai Lembur pada Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
3	Tidak menyukai lembur	X1.5	33	35	111	28	0	207	2,65
		X1.6	29	43	120	15	0	207	2,58
		X1.7	11	36	140	18	2	207	2,83
Rata-rata Total								2,68	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Tidak menyukai lembur adalah sebesar 2,68. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Tidak menyukai lembur berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Tidak menyukai lembur berada dalam kategori kurang setuju.

Tabel 4.19
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Bingung dan Gelisah pada Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
4	Bingung dan gelisah	X1.8	7	32	134	28	6	207	2,97
		X1.9	3	28	151	23	2	207	2,97
		X1.10	3	24	141	36	3	207	3,06
Rata-rata Total								3,00	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Bingung dan gelisah adalah sebesar 3,00. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Bingung dan gelisah berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Bingung dan gelisah berada dalam kategori kurang setuju.

Tabel 4.20
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Banyaknya Pesanan pada Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
5	Banyaknya pesanan	X1.11	3	18	135	45	6	207	3,16
		X1.12	4	28	125	49	1	207	3,07
Rata-rata Total									3,12

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

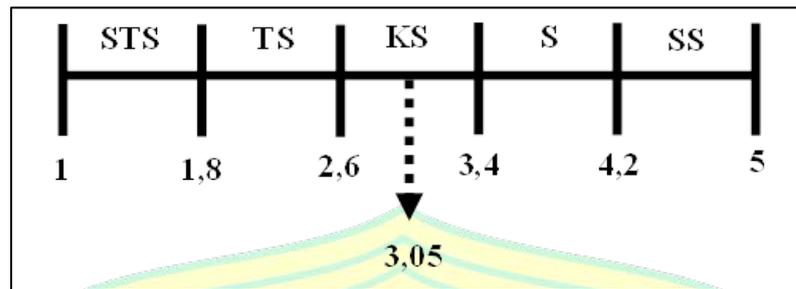
Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Banyaknya pesanan adalah sebesar 3,12. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Banyaknya pesanan berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Banyaknya pesanan berada dalam kategori kurang setuju.

Rangkuman rata-rata penilaian karyawan terhadap keseluruhan indikator variabel Komitmen Organisasi disajikan pada tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 4.21 Skor Rata-rata Indikator Variabel Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Skor Rata-Rata
1	Perubahan pekerjaan	3,33
2	Konflik antar pegawai	3,14
3	Tidak menyukai lembur	2,68
4	Bingung dan gelisah	3,00
5	Banyaknya pesanan	3,12
		3,05

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020



Gambar 4.3 Kelas Interval Beban Kerja

Berdasarkan kategori kelas interval sebagaimana ditampilkan dalam gambar 4.3, diketahui bahwa beban kerja pada nilai 3,05 berada pada kategori kurang setuju.

Selanjutnya hasil data dilapangan hasil penyebaran koesioner yang disajikan dalam tabel di atas kemudian masing-masing jawaban semua item ditotal sehingga akan terlihat skor nilai terendah yaitu sebesar 23 dan skor nilai tertinggi sebesar 49. Berdasarkan nilai tersebut selanjutnya dibuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

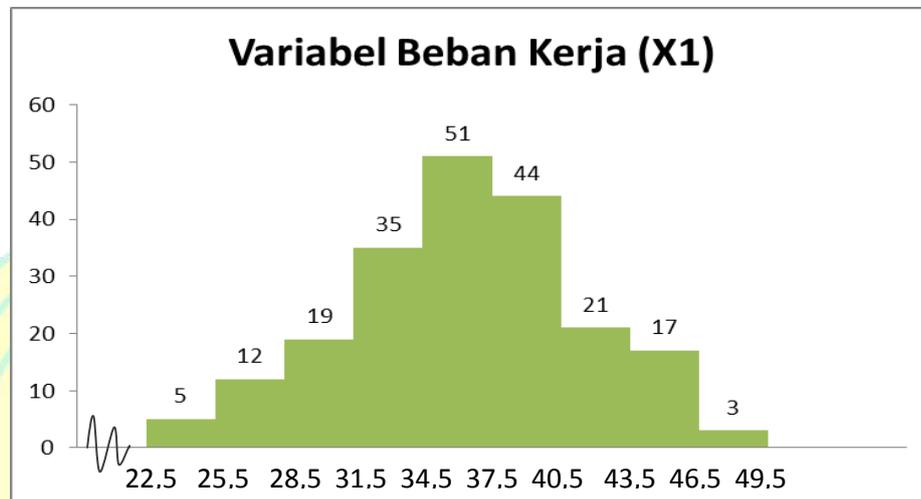
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Data Beban Kerja

Banyak kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	23-25	22,5	25,5	5	2.42
2	26-28	25,5	28,5	12	5.80
3	29-31	28,5	31,5	19	9.18
4	32-34	31,5	34,5	35	16.91
5	35-37	34,5	37,5	51	24.64
6	38-40	37,5	40,5	44	21.26
7	41-43	40,5	43,5	21	10.14
8	44-46	43,5	46,5	17	8.21
9	47-49	46,5	49,5	3	1.45
Total				207	100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Selanjutnya dibuat grafik histogram berdasarkan tabel distribusi frekuensi skor komitmen organisasi diatas. Terdapat dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan grafik histrogram yaitu sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi

absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu kelas interval. Berikut grafik histogram dari sebaran data beban kerja.



Gambar 4.4 Histogram Beban Kerja (X1)

c. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga dalam penelitian ini memiliki 3 indikator yang meliputi Adanya tekanan kerja, Kurangnya kebersamaan keluarga, Adanya tekanan sebagai orang tua dan terdiri dari 10 pertanyaan. Hasil deskripsi statistik variabel beban kerja disajikan dalam Tabel 4.23. berikut :

Tabel 4.23
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Adanya Tekanan Kerja pada Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)

No	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	Adanya tekanan kerja	X2.1	12	74	86	30	5	207	2,53
		X2.2	27	72	80	26	2	207	2,14
		X2.3	28	89	73	16	1	207	2,36
Rata-rata Total								207	2,34

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Adanya tekanan kerja adalah sebesar 2,34. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Adanya tekanan kerja berada pada rendah 1,81 – 2,60 sehingga dapat diindikasikan indikator Adanya tekanan kerja berada dalam kategori tidak setuju.

Tabel 4.24
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Adanya Tekanan Kerja
pada Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)

No	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
2	Kurangnya kebersamaan keluarga	X2.4	18	69	94	23	3	207	2,63
		X2.5	6	77	93	28	3	207	2,63
		X2.6	5	64	97	35	6	207	2,73
		X2.10	1	31	99	67	9	207	2,94
Rata-rata Total								2,73	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Kurangnya kebersamaan keluarga adalah sebesar 2,73. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Kurangnya kebersamaan keluarga berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Kurangnya kebersamaan keluarga berada dalam kategori kurang setuju.

Tabel 4.25
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Adanya Tekanan Sebagai
Orang Tua pada Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)

No	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
3	Adanya tekanan sebagai orang tua	X2.7	10	66	91	38	2	207	2,97
		X2.8	6	59	107	33	2	207	2,90
		X2.9	9	61	96	40	1	207	2,88
Rata-rata Total								2,91	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Adanya tekanan sebagai orang tua adalah sebesar 2,91. Berdasarkan kelas interval,

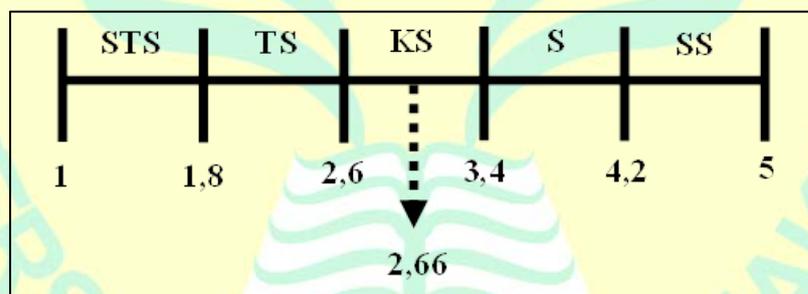
dapat disimpulkan bahwa perilaku Adanya tekanan sebagai orang tua berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasi indikator Adanya tekanan sebagai orang tua berada dalam kategori kurang setuju.

Rangkuman rata-rata penilaian karyawan terhadap keseluruhan indikator variabel Komitmen Organisasi disajikan pada tabel 4.26 berikut ini :

Tabel 4.26 Skor Rata-rata Indikator Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

No.	Indikator	Skor Rata-Rata	
1	Adanya tekanan kerja	2,34	2,66
2	Kurangnya kebersamaan keluarga	2,73	
3	Adanya tekanan sebagai orang tua	2,91	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020



Gambar 4.5 Kelas Interval Komitmen Organisasi

Berdasarkan kategori kelas interval sebagaimana ditampilkan dalam gambar 4.5, diketahui bahwa konflik pekerjaan keluarga pada nilai 2,66 berada pada kategori kurang setuju.

Selanjutnya hasil data dilapangan hasil penyebaran koesioner yang disajikan dalam tabel di atas kemudian masing-masing jawaban semua item ditotal sehingga

akan terlihat skor nilai terendah yaitu sebesar 14 dan skor nilai tertinggi sebesar 40.

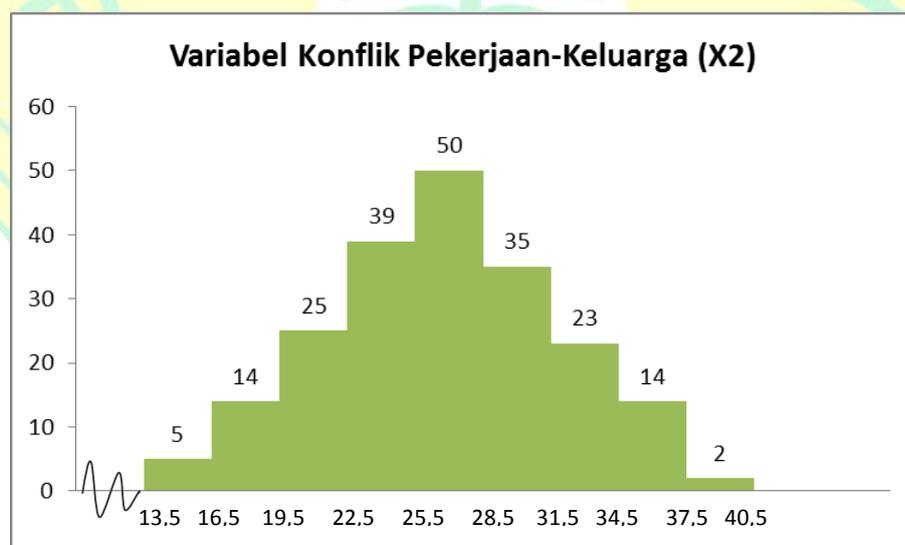
Berdasarkan nilai tersebut selanjutnya dibuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Data Konflik Pekerjaan-Keluarga

Banyak kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	14-16	13,5	16,5	5	2.42
2	17-19	16,5	19,5	14	6.76
3	20-22	19,5	22,5	25	12.08
4	23-25	22,5	25,5	39	18.84
5	26-28	25,5	28,5	50	24.15
6	29-31	28,5	31,5	35	16.91
7	32-34	31,5	34,5	23	11.11
8	35-37	34,5	37,5	14	6.76
9	38-40	37,5	40,5	2	0.97
Total				207	100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Selanjutnya dibuat grafik histogram berdasarkan tabel distribusi frekuensi skor konflik pekerjaan-keluarga diatas. Terdapat dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan grafik histogram yaitu sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu kelas interval. Berikut grafik histogram dari sebaran data konflik pekerjaan-keluarga.



Gambar 4.6 Histogram Konflik Pek-Kel (X2)

d. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja dalam penelitian ini memiliki 6 yang meliputi, ketidakpuasan kerja, muatan kerja, mudah marah, mengalami kecemasan, gelisah dan kurang berkonsentrasi yang dan terdiri dari 12 pertanyaan. Hasil deskripsi statistik variabel beban kerja disajikan dalam Tabel 4.28. berikut :

Tabel 4.28
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Ketidakpuasan Kerja pada Variabel Stres Kerja (X3)

No	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	Ketidakpuasan kerja	X3.1	17	58	86	46	0	207	2,78
		X3.2	22	39	73	66	7	207	2,99
Rata-rata Total									2,88

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Ketidakpuasan Kerja adalah sebesar 2,88. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Ketidakpuasan Kerja berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Ketidakpuasan Kerja berada dalam kategori kurang setuju.

Tabel 4.29
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Muatan Kerja pada Variabel Stres Kerja (X3)

No	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
2	Muatan kerja	X3.3	8	47	67	72	13	207	3,17
		X3.4	9	72	89	31	6	207	2,77
Rata-rata Total									2,97

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Muatan Kerja adalah sebesar 2,97. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan

bahwa perilaku Muatan Kerja berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Muatan Kerja berada dalam kategori kurang setuju.

Tabel 4.30
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Mudah Marah pada Variabel Stres Kerja (X3)

No	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
3	Mudah marah	X3.5	18	74	83	30	2	207	2,63
		X3.6	27	87	75	17	1	207	2,41
Rata-rata Total								2,52	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Mudah Marah adalah sebesar 2,52. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Muatan Kerja berada pada rendah 1,81 - 2,60 sehingga dapat diindikasikan indikator Muatan Kerja berada dalam kategori tidak setuju.

Tabel 4.31
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Mengalami Kecemasan pada Variabel Stres Kerja (X3)

No	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
4	Mengalami kecemasan	X3.7	18	66	95	24	4	207	2,66
		X3.8	4	74	94	31	4	207	2,79
Rata-rata Total								2,73	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Mengalami Kecemasan adalah sebesar 2,73. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Mengalami Kecemasan berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Mengalami Kecemasan berada dalam kategori kurang setuju.

Tabel 4.32
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Gelisah pada Variabel
Stres Kerja (X3)

No	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
5	Gelisah	X3.9	7	76	91	29	4	207	2,74
		X3.10	9	59	99	36	4	207	2,84
Rata-rata Total								2,79	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Gelisah adalah sebesar 2,79. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Gelisah berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Gelisah berada dalam kategori kurang setuju.

Tabel 4.33
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Kurang Berkonsentrasi
pada Variabel Stres Kerja (X3)

No	Indikator	Kode	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
6	Kurang berkonsentrasi	X3.11	7	54	113	30	3	207	2,85
		X3.12	9	65	92	41	0	207	2,8
Rata-rata Total								2,83	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

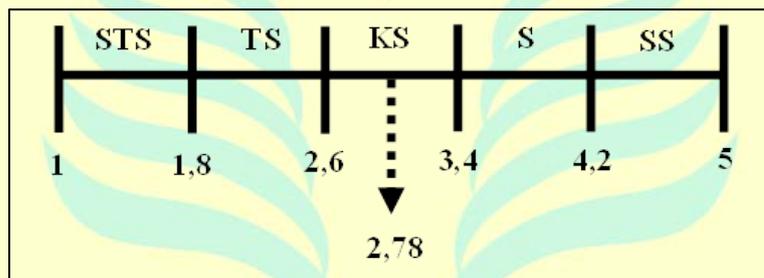
Nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap keseluruhan butir indikator Kurang Berkonsentrasi adalah sebesar 2,83. Berdasarkan kelas interval, dapat disimpulkan bahwa perilaku Kurang Berkonsentrasi berada pada rendah 2,61 – 3,40 sehingga dapat diindikasikan indikator Kurang Berkonsentrasi berada dalam kategori kurang setuju.

Rangkuman rata-rata penilaian karyawan terhadap keseluruhan indikator variabel Komitmen Organisasi disajikan pada tabel 4.34 berikut ini :

Tabel 4.34 Skor Rata-rata Indikator Variabel Stres Kerja

No.	Indikator	Skor Rata-Rata	
1	Ketidakpuasan kerja	2,88	2,78
2	Muatan kerja	2,97	
3	Mudah marah	2,52	
4	Mengalami kecemasan	2,73	
5	Gelisah	2,79	
6	Kurang berkonsentrasi	2,83	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020



Gambar 4.7 Kelas Interval Stres Kerja

Berdasarkan kategori kelas interval sebagaimana ditampilkan dalam gambar 4.7, diketahui bahwa stres kerja pada nilai 2,78 berada pada kategori kurang setuju.

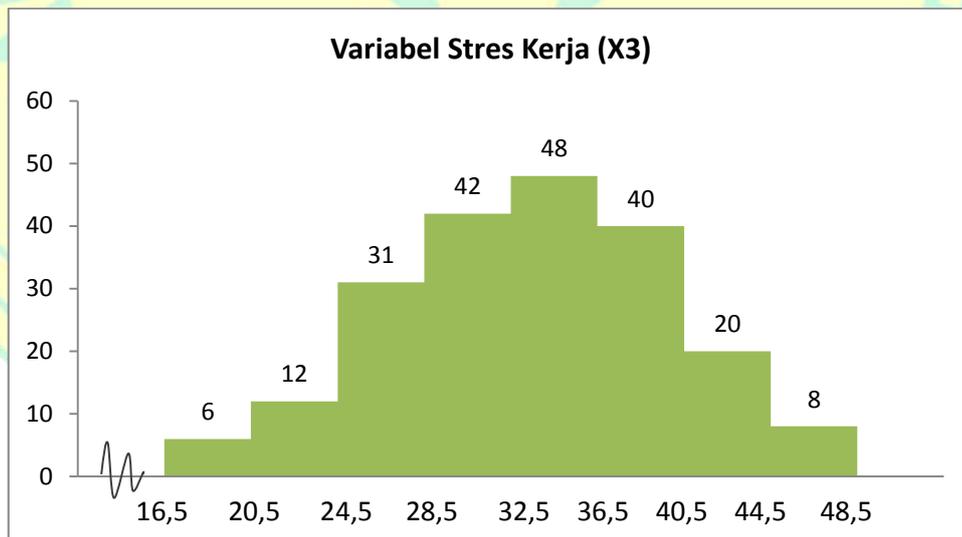
Selanjutnya hasil data dilapangan hasil penyebaran koesioner yang disajikan dalam tabel di atas kemudian masing-masing jawaban semua item ditotal sehingga akan terlihat skor nilai terendah yaitu sebesar 17 dan skor nilai tertinggi sebesar 48. Berdasarkan nilai tersebut selanjutnya dibuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.35 Distribusi Frekuensi Data Stres Kerja

Banyak kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	17-20	16,5	20,5	6	2.90
2	21-24	20,5	24,5	12	5.80
3	25-28	24,5	28,5	31	14.98
4	29-32	28,5	32,5	42	20.29
5	33-36	32,5	36,5	48	23.19
6	37-40	36,5	40,5	40	19.32
7	41-44	40,5	44,5	20	9.66
8	45-48	44,5	48,5	8	3.86
Total				207	100

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2020

Selanjutnya dibuat grafik histogram berdasarkan tabel distribusi frekuensi skor konflik pekerjaan-keluarga diatas. Terdapat dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan grafik histrogram yaitu sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut dan sumbu horizontal sebagai sumbu kelas interval. Berikut grafik histogram dari sebaran data stres kerja.



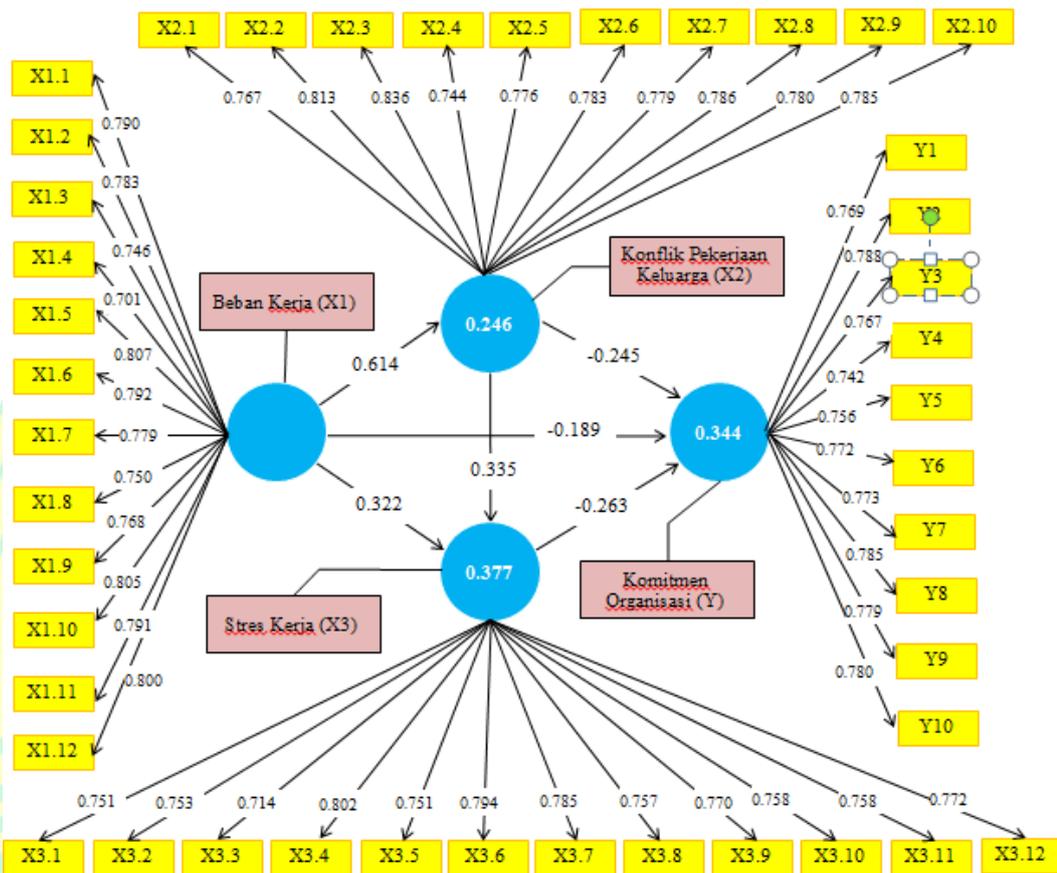
Gambar 4.8 Histogram Stres Kerja (X3)

2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dilakukan menggunakan tiga pengujian, dimana pengujian-pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui kontribusi item-item yang dibangun dalam mengukur variabel latennya. Analisa pengujian yang pertama adalah *convergent validity*, berfungsi untuk mengetahui hubungan masing-masing item terhadap variabel latennya. Analisa pengujian yang kedua adalah *discriminant validity*, bertujuan untuk menguji item-item reflektif terhadap variabel latennya, dengan melihat ketepatan model penelitian. Dan pengujian yang ketiga adalah *composite reliability*, bertujuan untuk mengetahui kehandalahn item-item penelitian dalam mengukur variabel latennya.

a. Hasil Analisa Pengujian *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* memiliki syarat, jika nilai loading factor ≥ 0.50 dapat dinyatakan semua item-item yang digunakan dalam mengukur variabel latennya adalah valid, dan sebaliknya jika nilai loading factor < 0.50 dapat dinyatakan item-item tersebut tidak valid dan harus harus didrop dari model. Sebaiknya loading factor ≥ 0.70 , agar menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang baik. Hasil analisa pengujian *convergent validity* dapat dilihat pada Gambar 4.9 berikut.



Gambar 4.9 Full Outer Model

Berdasarkan Gambar 4.9 di atas, menunjukkan bahwa semua kontribusi masing-masing item terhadap variabel latennya adalah valid. Atas hal tersebut, item-item atau aspek-aspek yang memiliki kontribusi dalam membangun model penelitian ini, disebutkan berdasarkan konstruk yang dibangun. Dimana variabel beban kerja dibangun oleh aspek, meliputi: perubahan pekerjaan, perubahan peran kerja, kerja lembur, banyak pesanan, bingung, sering lelah, jam kerja lebih banyak, dan jam istirahat sedikit. Aspek konflik pekerjaan-keluarga dibangun oleh aspek: menyita waktu, tekanan pribadi, tuntutan tugas, kelelahan fisik, kelelahan emosional, kurangnya tanggung jawab, konsentrasi menurun, dan target kerja.

Selanjutnya aspek dari stres kerja dibangun oleh aspek: merasa tersinggung, kecewa, pengalihan pekerjaan, teman sekerja tidak sesuai, merasa lelah, cemas, susah tidur, gelisah, kurang dihargai, kurang konsentrasi dan kurang istirahat. Sedangkan aspek komitmen organisasi dibangun oleh aspek: kesediaan bekerja lebih, menghargai hubungan kerja, prestasi kerja, tanggung jawab kerja tinggi, menikmati setiap aktivitas kerja, aman dan nyaman, senang dan bahagia, dan loyalitas kerja.

b. Hasil Analisa Pengujian *Discriminant Validity*

Dalam pengujian *discriminant validity* menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pengujian menggunakan AVE memiliki asumsi, jika nilai AVE ≥ 0.50 maka item-item mampu merefleksikan model penelitian atau model dapat dikatakan baik pada tingkat kriteria uji baik. Sedangkan jika nilai AVE berada < 0.50 , maka dapat dinyatakan item-item yang digunakan tidak mampu merefleksikan model penelitian.

Hasil nilai AVE disajikan pada Tabel 4.36 di bawah ini dengan masing-masing pembahasannya.

Tabel 4.36 Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Beban Kerja	0,606
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,617
Stres Kerja	0,596
Komitmen Organisasi	0,595

Sumber: AVE diperoleh dari pengolahan data dengan SmartPLS, 2020

Dari Tabel 4.36 di atas, setiap variabel laten yang dibangun dalam model penelitian ini memiliki nilai AVE berada di atas 0.50. Artinya, model penelitian yang dibangun menggunakan variabel beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga,

stres kerja dan komitmen organisasi telah memenuhi asumsi *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian, pengukuran dari item-item yang dibangun dapat merefleksikan model penelitian atau model dapat dinyatakan baik pada tingkat kriteria uji baik.

c. Hasil Analisa Pengujian *Composite Reliability*

Analisa pengujian *composite reliability* bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari item-item yang dibangun dalam penelitian ini. Model ini dikatakan baik harus dapat memenuhi asumsinya, dengan syarat jika item-item yang digunakan memiliki *composite reliability* ≥ 0.70 , maka dapat dinyatakan item-item tersebut memiliki kehandalan dalam mengukur variabel latennya. Sedangkan jika *composite reliability* < 0.70 maka dapat dinyatakan item-item dalam mengukur atau merefleksikan variabel latennya belum handal. Hasil pengujian *composite reliability* diperlihatkan pada Tabel 4.19 berikut.

Tabel 4.37 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel Laten	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Komitmen Organisasi (Y)	0.764	0.828
Beban Kerja (X1)	0.814	0.858
Konflik Pek-Kel (X2)	0.812	0.859
Stres Kerja (X3)	0.843	0.875

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* (2020)

Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability* pada Tabel 4.37, menunjukkan bahwa semua variabel yang dibangun dalam model penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* berada di atas 0.70. Artinya, item-item yang digunakan sebagai parameter dalam mengukur variabel latennya memiliki kehandalan atau konsisten. Dengan demikian, model penelitian yang dibangun telah memenuhi asumsi dengan kriteria yang baik pada tingkat kriteria uji baik.

3. Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa model struktural bertujuan untuk mengetahui apakah model penelitian yang telah dibangun dapat dikatakan baik pada tingkat kriteria uji baik jika telah memenuhi semua asumsi didalamnya. Analisa pengujian model struktural dilakukan menggunakan peuji *R-Square*, *Good of Fit Index*, dan *Path Coefficien*. Pengujian paling utama adalah model struktural, karena bertujuan menjawab tujuan dan membuktikan hipotesis model penelitian yang dibangun.

a. Hasil Analisa Pengujian *R-Square*

Analisa pengujian *R-Square* bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model penelitian yang dibangun. Kriteria dari pangujian ini bahwa setiap variabel eksogen harus mampu menjelaskan atau memiliki kekuatan dalam memprediski variabel endogen. Syaratnya adalah jika nilai nilai *R-Square* 0.75 dapat dikatakan memiliki hubungan kuat, 0.50 dapat dikatakan memiliki hubungan sedang, dan 0.25 dapat dikatakan memiliki hubungan lemah. Hasil pengujian ini diuraikan dalam pembahasannya pada Tabel 4.38.

Tabel 4.38 Hasil Pengujian *R-Square*

Variabel Endogen	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.246	0.242
Stres Kerja	0.377	0.371
Komitmen Organisasi	0.344	0.320

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* (2020)

Pada Tabel 4.38 di atas, dijelaskan bahwa variabel endogen dalam model penelitian ini adalah konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, dan komitmen organisasi. Nilai *R-Square* variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah 0.246 dapat dinyatakan lemah, artinya kemampuan variabel eksogen (beban kerja) masih

lemah dalam memprediksi variabel eksogen (konflik pekerjaan-keluarga). Nilai *R-Square* variabel stres kerja adalah 0.924 dapat dinyatakan kuat, artinya variabel eksogen (beban kerja) memiliki kemampuan kuat dalam memprediksi atau menjelaskan variabel eksogen (stres kerja). Sedangkan nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi adalah 0.419 dapat dinyatakan sedang, artinya variabel eksogen (beban kerja) memiliki kemampuan kuat dalam memprediksi atau menjelaskan variabel eksogen (komitmen organisasi).

b. Hasil Analisa Pengujian *Good of Fit Index* (GoF)

Pengujian GoF bertujuan untuk melakukan validasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dengan model structural (inner model) yang diperoleh melalui perhitungan manual sebagai berikut :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.6036 \times 0.322}$$

$$GoF = \sqrt{0.194}$$

$$GoF = 0.44$$

Keterangan :

$$AVE = (0.606 + 0.617 + 0.596 + 0.595) / 4 = 0.6036$$

$$R^2 = (0.246 + 0.377 + 0.344) / 3 = 0.322$$

Hasil perhitungan dari GoF menunjukkan nilai hasil 0.44. Nilai *Gof small* = 0.1, *GoF medium* = 0.25 dan *GoF besar* = 0.36. Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas dapat disimpulkan nilai gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model structural (inner model) secara keseluruhan adalah cukup baik karena GoF lebih dari 0.36 (skala besar GoF).

c. Pengujian Predictive Relevance (Q²)

Analisa pengujian *Good of Fit Index* dalam model struktural dapat menggunakan nilai *predictive relevance* (Q²). Syaratnya adalah jika nilai *Q-Square* berada di atas 0, maka dapat dikatakan model penelitian yang dibangun memiliki *predictive relevance*. Artinya, model penelitian yang dibangun memiliki model yang baik pada tingkat kriteria uji baik, karena model dapat diterima dan layak untuk digunakan pada model penelitian selanjutnya. Hasil analisa pengujian nilai *Q-Square* akan dijelaskan dalam pembahasannya pada Tabel 4.39 berikut.

Tabel 4.39 Hasil Pengujian *Q-Square* (Q²)

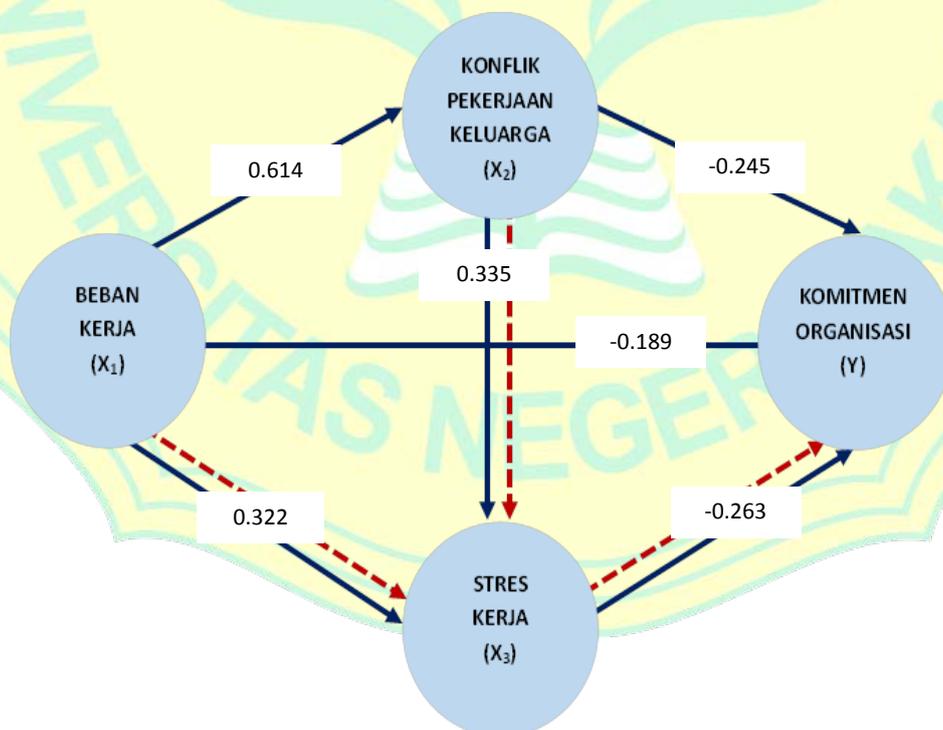
Variabel Endogen	Q ² (=1-SSE/SSO)
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.063
Stres Kerja	0.363
Komitmen Organisasi	0.110

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* (2020)

Hasil pengujian *Q-Square* pada Tabel 4.39, semua variabel endogen dalam model penelitian ini memiliki nilai *predictive relevance* berada di atas 0, yaitu konflik pekerjaa-keluarga= 0.06, stres kerja = 0.363, dan komitmen organisasi = 0.110. Artinya, keterkaitan antar konstruk model penelitian yang dibangun mampu secara relevan memprediksi model penelitian. Dengan kata lain, model penelitian yang dibangun memiliki kriteria yang baik pada tingkat uji baik atau model penelitian yang dibangun dapat diterima dan layak untuk digunakan pada model penelitian selanjutnya.

4. Hasil Analisa Pengujian Hipotesis (*Path Coefficient*)

Analisa pengujian model struktural (hipotesis) bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk. Hasil pengujian model struktural diperoleh melalui *bootstrapping* setelah mengeluarkan item-item yang tidak valid dari model. Untuk mendapatkan nilai koefisien jalur, t-statistik dan *p-value* pada model struktural yang dibangun harus memenuhi asumsi-asumsi didalamnya. Syaratnya, jika nilai koefisien jalur positif dan nilai t-statistik \geq (t-tabel = 1.96) serta nilai *p-value* < 0.05 pada taraf kesalahan 1%, dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel laten, artinya hipotesis model penelitian yang dibangun dapat diterima (terbukti) dan sebaliknya, model atau pengaruh antar variabel laten dapat dinyatakan tidak diterima (hipotesis tidak ditolak). Hasil pengujian model struktural dijelaskan dalam pembahasannya pada Gambar 4.10 dan Tabel 4.40.



Gambar 4.10 Hasil Model Struktural (*Direct*)

Tabel 4.40 Model Struktural (*Path Coefficient Direct-Indirect*)

Hipotesis	Variabel Laten	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	Beban Kerja→Komitmen Organisasi	-0.189	2.342	0.020	Hipotesis terdukung
H2	Konflik Pekerjaan-Keluarga→Komitmen Organisasi	-0.245	3.294	0.001	Hipotesis terdukung
H3	Stres Kerja→Komitmen Organisasi	-0.263	3.972	0.000	Hipotesis terdukung
H4	Beban Kerja→Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.614	14.438	0.000	Hipotesis terdukung
H5	Beban Kerja→Stres Kerja	0.322	4.545	0.000	Hipotesis terdukung
H6	Konflik Pekerjaan-Keluarga→Stres Kerja	0.335	4.427	0.000	Hipotesis terdukung
H7	Beban Kerja→Stres Kerja→Komitmen Organisasi	-0.084	5.466	0.000	Hipotesis terdukung
H8	Konflik Pekerjaan-Keluarga→Stres Kerja→Komitmen Organisasi	-0.088	2.416	0.016	Hipotesis terdukung

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* (2020)

Hasil pengujian model struktural pada Tabel 4.40, menunjukkan bahwa model penelitian yang dibangun memberikan penjelasan keterhubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian model struktural penelitian baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung akan diuraikan dalam penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Koefisien model struktural antara beban kerja dengan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.189 dinyatakan t-statistik 2.342 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.020 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan.

Artinya, beban kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

- 2) Koefisien model struktural antara konflik pekerjaan-keluarga dengan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.245 dinyatakan t-statistik 3.294 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.001 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- 3) Koefisien model struktural antara stres kerja dengan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.263 dinyatakan t-statistik 3.972 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- 4) Koefisien model struktural antara beban kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga memiliki nilai koefisien jalur 0.614 dinyatakan t-statistik 14.438 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga.
- 5) Koefisien model struktural antara beban kerja dengan stres kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.322 dinyatakan t-statistik 4.545 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap stres kerja.

- 6) Koefisien model struktural antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.335 dinyatakan t-statistik 4.427 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap stres kerja.
- 7) Koefisien model struktural antara beban kerja melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.084 dinyatakan t-statistik 5.466 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, Pengaruh tidak langsung negatif beban kerja melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, maka variabel intervening dikatakan berhasil (parsial mediation).
- 8) Koefisien model struktural antara konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.088 dinyatakan t-statistik 2.416 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.016 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, pengaruh tidak langsung negatif konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, maka variabel intervening dikatakan berhasil (parsial mediation).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian memberikan penjelasan tentang model penelitian yang dibangun, yaitu Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen

Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja. Pembahasan model struktural memberikan pemahaman terhadap hipotesis penelitian yang telah dibangun. Hasil model struktural akan dijelaskan secara konseptual dan empiris mengenai keterhubungan antara faktor-faktor yang digunakan dalam membangun model penelitian ini.

1. Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil analisa model struktural berdasarkan Tabel 4.40, dimana koefisien model struktural antara beban kerja dengan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.189 dinyatakan t-statistik 2.342 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.020 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, beban kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. membuktikan bahwa hipotesis yang dibangun dalam model penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan, yaitu beban kerja berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika beban kerja yang diberikan kepada para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka komitmen organisasi para pegawai akan mengalami penurunan. Namun jika beban kerja pegawai relatif rendah, maka komitmen organisasi para pegawai akan meningkat.

Beban kerja merupakan sebuah kapasitas pekerjaan yang dibebankan melebihi waktu yang disediakan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang ditunjukkan pada banyaknya pekerjaan, kapasitas pekerjaan, serta melakukan pekerjaan. Beban kerja pada PT. Sakti Mobile sendiri lambat laun semakin mengalami peningkatan. Beban kerja yang tadinya tidak terlalu banyak, seiring berjalannya waktu semakin bertambah dan terus bertambah. Bertambahnya beban

kerja yang dirasakan karyawan, banyak berpengaruh kepada hal-hal lain, baik di dalam pekerjaan, ataupun di luar pekerjaan.

Beban kerja yang dirasakan dapat menimbulkan rasa tertekan, khawatir, cemas, dan lain sebagainya. Semua hal yang dirasakan dari adanya peningkatan beban kerja, dapat berimbas pada kurangnya rasa kepercayaan karyawan kepada organisasi. Peningkatan beban kerja yang semakin lama semakin besar, begitu dirasakan oleh para pegawai PT. Sakti Mobile. Dikarenakan beban kerja yang semakin bertambah, pada akhirnya banyak karyawan yang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan. Berhentinya karyawan dari pekerjaan dan tidak terlaksananya sebuah project merupakan salah satu indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Temuan hasil penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Abdallah Aladwan, Imad Al Muala, Hayatul Safrah Salleh (2020) yang berjudul *Cyberloafing As A Mediating Variable In The Relationship Between Workload And Organizational Commitment*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi beban kerja (beban kerja psikologis dan beban kerja fisik) terhadap komitmen organisasi. Ini juga berusaha untuk menentukan apakah *cyberloafing* memediasi hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi. Analisis statistik deskriptif, korelasi, regresi berganda, dan regresi hierarki dilakukan untuk menganalisis data menggunakan SPSS v23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. *Cyberloafing* ditemukan sebagian memediasi hubungan antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi.

Sejalan dengan hal itu, Qasim Shahzad, Bahadar Shah, Muhammad Waseem, Hazrat Bilal (2020) dengan penelitiannya yang berjudul *An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector*. *Work overload* (beban kerja) sering dianggap sebagai faktor paling kritis yang mempengaruhi komitmen karyawan dan turnover intention terhadap organisasi, oleh karena itu penelitian kali ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *Work Overload* (WO) terhadap *Organizational Commitment* (OC) dan *Turnover Intentions* (TOI) karyawan. Data dikumpulkan dari 296 karyawan bank terpilih. Data tersebut dinilai melalui Persamaan Korelasi dan Regresi Pearson. Ditemukan bahwa kelebihan beban kerja secara negatif mempengaruhi komitmen organisasi sementara secara positif mempengaruhi niat keluar dari karyawan.

Dorela Xhako (2017) dengan penelitiannya yang berjudul *The Moderating Effect Of Per Ceived Organizational Support (POS) In The Impact Of Workload And Work Family Conflict On Organizational Commitment – A Research In Hospital Nueser Staffing*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja secara positif terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga dan berbanding terbalik dengan komitmen organisasi.

Sininat Kanchanapa and Panitee Karnsomdee dengan penelitiannya yang berjudul *The Influence Of Perceived Workload And Job Burnout On Organizational Commitment Of Employee Of Thatland Post Co., Ltd., Sakon Nakhon Post Office, Thailand*. Beban kerja yang dirasakan memiliki pengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap kelelahan kerja. Kelelahan kerja

memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi. Namun, persepsi beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Kesimpulannya, persepsi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kelelahan kerja pada karyawan Kantor Pos Thailand Post Co., Ltd. Sakon Nakhon yang memberikan perhatian kepada tim manajemen mengenai faktor-faktor penting ini untuk mendorong komitmen organisasi.

2. Pengaruh Langsung Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil analisa model struktural berdasarkan Tabel 4.40, dimana koefisien model struktural antara konflik pekerjaan-keluarga dengan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.245 dinyatakan t-statistik 3.294 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.001 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung negatif dan signifikan komitmen organisasi. membuktikan bahwa hipotesis yang dibangun dalam model penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan, yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka komitmen organisasi para pegawai akan mengalami penurunan. Namun jika konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan relatif rendah, maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk khusus dari konflik peran yang dirasakan anggota organisasi sehubungan dengan interaksi tuntutan peran

pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga dan tuntutan peran keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran pekerjaan. Sedangkan komitmen organisasi adalah keterkaitan yang dirasakan oleh sebagai anggota dari suatu organisasi yang ditunjukkan oleh keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, kesediaan berusaha untuk kepentingan organisasi, serta kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh pegawai PT Sakti Mobile memiliki hubungan kuat terhadap aspek-aspek yang menimbulkan komitmen pegawai. Aspek-aspek yang membangun konflik pekerjaan-keluarga meliputi: menyita waktu, tekanan pribadi, tuntutan tugas, kelelahan fisik, kelelahan emosional, kurangnya tanggung jawab, konsentrasi menurun, dan target kerja. Sedangkan aspek-aspek yang membentuk komitmen para pegawai PT Sakti Mobile meliputi: kesediaan bekerja lebih, menghargai hubungan kerja, prestasi kerja, tanggung jawab kerja tinggi, menikmati setiap aktivitas kerja, aman dan nyaman, senang dan bahagia, dan loyalitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Malik Shoukat, Abdul Ghafoor Awan dan Qurat-Ul Ain (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *Role Of Work Family Conflict On Organizational Commitment And Organizational Effectiveness. Arabian Journal Of Business And Management Review (Nigerian Chapter)*. Hasil dari penelitian ini adalah 77% *family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Keefektifan dan hal yang sama ditemukan benar untuk komitmen organisasi sehingga konflik keluarga

bekerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan efektivitas organisasi.

Emmanuel Agwu Arisi Nwugballa (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *Evaluating The Relationship Between Workfamily Conflict And Organizational Commitment Among Rural Woman Health Workers In Ebonyi State, Nigeria*, Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara konflik kerja-keluarga dan komitmen organisasi di antara pekerja kesehatan perempuan pedesaan di Negara Ebonyi. Dalam penelitian ini, survei lapangan terhadap 345 wanita yang bekerja di 87 pusat kesehatan milik pemerintah dan pos kesehatan dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan korelasi negatif yang signifikan secara statistik antara konflik pekerjaan-keluarga berbasis waktu dan komitmen organisasi. Korelasi negatif yang tidak signifikan antara konflik konflik pekerjaan-keluarga berbasis perilaku dan komitmen organisasi.

D I Akintayo (2010) dengan penelitiannya yang berjudul *Work-Family Role Conflict And Organizational Commitment Among Industrial Workers In Nigeria*. Penelitian ini menyelidiki dampak konflik peran kerja-keluarga pada komitmen organisasi pekerja industri di Nigeria. Metode penelitian survei deskriptif diadopsi untuk penelitian ini. Sebanyak 247 responden dipilih untuk penelitian dengan menggunakan teknik proporsional stratified sampling. Temuan mengungkapkan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi. Juga, ditemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara pengalaman responden menikah dan lajang tentang konflik peran pekerjaan-keluarga. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa

terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi responden laki-laki dan perempuan berdasarkan konflik peran pekerjaan-keluarga.

J.N Jenitta & P. Elangkumaran (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *An Impact Of Work Family Conflict On Organizational Commitment: A Study Of Staff Members At People's Bank In Trincomalee District*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada pegawai perbankan di Kecamatan Trincomalee. Untuk tujuan penelitian ini, 56 sampel tanggapan dikumpulkan secara acak dari 114 anggota yang bekerja di tingkat manajerial, trainee manajemen dan posisi asisten staf di bank rakyat di Distrik Trincomalee. Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara BPTA dengan komitmen organisasi. Analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi seperti yang dihipotesiskan.

3. Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil analisa model struktural berdasarkan Tabel 4.40, dimana koefisien model struktural antara stres kerja dengan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.263 dinyatakan t-statistik 3.972 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. membuktikan bahwa hipotesis yang dibangun dalam model penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan, yaitu stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika stres kerja yang dirasakan oleh para

pengawai PT Sakti Mobile meningkat, maka komitmen organisasi para pegawai akan mengalami penurunan.

Pengertian stres kerja adalah dampak interaktif antara tuntutan pekerjaan dan control sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Akibatnya akan mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Reaksi emosional dan reaksi psikologi seseorang yang mengalami stres dalam merespon terhadap tuntutan-tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Sedangkan pengertian komitmen organisasi adalah keterkaitan yang dirasakan pegawai sebagai anggota dari suatu organisasi yang ditunjukkan oleh keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, kesediaan berusaha untuk kepentingan organisasi, serta kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile memiliki hubungan kuat dengan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dimana, aspek-aspek yang membangun stres kerja para pegawai PT Sakti Mobile adalah: merasa tersinggung, kecewa, pengalihan pekerjaan, teman sekerja tidak sesuai, merasa lelah, cemas, susah tidur, gelisah, kurang dihargai, kurang konsentrasi dan kurang istirahat. Sedangkan aspek-aspek yang membentuk komitmen para pegawai PT Sakti Mobile meliputi: kesediaan bekerja lebih, menghargai hubungan kerja, prestasi kerja, tanggung jawab kerja tinggi, menikmati setiap aktivitas kerja, aman dan nyaman, senang dan bahagia, dan loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hillary O. Odor (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *Work Related Stress and Employee Commitment at Delta State Polytechnic, Ogwashi Uku, Delta State of Nigeria*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki tingkat stres di Delta State Polytechnic, Ogwashi Uku serta untuk membangun hubungan antara stres kerja dan tiga dimensi komitmen karyawan di antara 256 staf pengajar tetap Politeknik. Untuk tujuan ini, kuesioner terstruktur secara acak diambil sampelnya pada 120 staf pengajar politeknik, di mana 110 di antaranya telah diisi dan dikembalikan. Hasil dari kuesioner penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi. Temuan mengungkapkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan ketiga jenis komitmen, yaitu, afektif, normatif dan kontinuitas, yang sejalan dengan literatur yang ada. Hasil penyelidikan ini memberikan implikasi bahwa staf pengajar dengan stres kerja rendah akan lebih berkomitmen daripada mereka yang tingkat stresnya tinggi.

Sa'odah Ahmad (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *Relationship Between Job Stress And Organizational Commitment Among Public*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi di antara pegawai negeri di Pontian, Johor. 262 pegawai negeri dipilih sebagai responden penelitian ini melalui teknik *random sampling*. Temuan memberi implikasi bahwa pekerja dengan stres kerja rendah akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Oleh karena itu, pemberi kerja dan organisasi harus berusaha untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam mengurangi tekanan kerja dan menyediakan fasilitas yang memadai dan baik di tempat kerja,

sehingga memastikan bahwa pekerja memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi akan berkontribusi pada produktivitas tinggi pekerja yang tidak hanya akan menguntungkan pekerja itu sendiri tetapi juga pengusaha dan organisasi.

Vongai Sarah Ruzungunde, Chan Murugan, & Clifford K. Hlatywayo (2016) dengan penelitiannya yang berjudul *The Influence of Job Stress on The Components of Organisational Commitment of Health Care Personnel in The Eastern Cape Province South Africa*. Sebuah desain kuantitatif digunakan; sampel terdiri dari 141 responden dari institusi kesehatan masyarakat yang dipilih di Wilayah Kota Nkonkobe, Eastern Cape, Afrika Selatan. Cluster sampling digunakan untuk memilih rumah sakit dan kemudian simple random sampling digunakan untuk memilih sampel dari cluster. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen pekerja.

Abolghasem Masihabadi, Alireza Rajaei, Amir Shams Koloukhi, & Hossein Parsian (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *Effects Of Stress On Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance*. Penelitian ini dirancang untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Sebanyak 170 kuesioner dibagikan di antara auditor di lembaga audit di Teheran dan Masyhad. Untuk menguji hipotesis, analisis jalur dan persamaan struktural dan regresi digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan tidak terdapat hubungan negatif

antara stres kerja dengan prestasi kerja. Stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja kerja secara negatif. Selain itu, stres kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

4. Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga

Hasil analisa model struktural berdasarkan Tabel 4.40, dimana koefisien model struktural antara beban kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga memiliki nilai koefisien jalur 0.614 dinyatakan t-statistik 14.438 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan membuktikan bahwa hipotesis yang dibangun dalam model penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan, yaitu beban kerja berpengaruh langsung positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Artinya, ketika beban kerja yang dirasakan oleh pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka konflik pekerjaan-keluarga juga akan meningkat. Begitupun jika beban kerja yang dirasakan relatif rendah, maka konflik pekerjaan-keluarga pun akan cenderung rendah.

Beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan dengan melebihi waktu yang disediakan sehingga ini menjadi kekhawatiran, kecemasan yang mengganggu beban pikiran, serta menimbulkan tekanan yang dirasakan pegawai. Sedangkan konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk khusus dari konflik peran yang dirasakan anggota organisasi sehubungan dengan interaksi tuntutan peran pekerjaan menghambat pemenuhan

tuntutan dalam peran keluarga dan tuntutan peran keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran pekerjaan.

Beban kerja yang ditugaskan kepada para pegawai PT Sakti Mobile sangat berhubungan kuat dengan aspek-aspek konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan pegawai. Aspek-aspek yang membentuk beban kerja dapat menimbulkan beberapa aspek yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Aspek-aspek pembentuk beban kerja adalah: perubahan pekerjaan, perubahan peran kerja, kerja lembur, banyak pesanan, bingung, sering lelah, jam kerja lebih banyak, dan jam istirahat sedikit. Sedangkan aspek-aspek pembentuk konflik pekerjaan-keluarga meliputi: menyita waktu, tekanan pribadi, tuntutan tugas, kelelahan fisik, kelelahan emosional, kurangnya tanggung jawab, konsentrasi menurun, dan target kerja.

Hal ini diperkuat oleh Jason A Colquitt & Lepine (2015), yang mengatakan bahwa, beban kerja berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga Contohnya sebagai berikut konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk khusus dari konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga (atau sebaliknya). Terbagi atas konflik pekerjaan terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan, diartikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan-tuntutan dimana sesuatu dipertaruhkan dan mengatasinya melebihi kapasitas atau sumberdaya yang dimiliki seseorang. Penulis berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dorela Xhako (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *The Moderating Effect Of Per*

ceived Organizational Support (POS) In The Impact Of Workload And Work Family Conflict On Organizational Commitment – A Research In Hospital Nueser Staffing. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja secara positif terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga dan berbanding terbalik dengan komitmen organisasi.

Sejalan dengan hal itu, Awisal Fasyni, Armida S & Rini Sarianti (2019) juga menegaskan dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Workload and Work-Family Conflict on Emotional Exhaustion.* Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional, (2) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dan (3) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan emosional.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh Sari Mansour & Diane Gabrielle Tremblay (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *Workload, Generic and Work-Family Soecific Social Supports and Job Stress (Mediating Role of Work-Family and Family-Work Conflict).* Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dari beban kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Remus Ilies, Kelly M. Schwind, David T. Wagner & Michael D. Johnson dengan penelitiannya yang berjudul *When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home.* Temuan umum dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara beban kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga.

5. Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.

Hasil analisa model struktural berdasarkan Tabel 4.40, dimana Koefisien model struktural antara beban kerja dengan stres kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.322 dinyatakan t-statistik 4.545 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang dibangun dalam model penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan, yaitu beban kerja berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja. Artinya, ketika beban kerja yang diberikan kepada para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka stres kerja yang dirasakan pegawai akan meningkat pula.

Beban kerja dengan kapasitas pekerjaan yang dibebankan melebihi waktu yang disediakan sehingga menjadi kekhawatiran, kecemasan yang mengganggu beban pikiran, serta menimbulkan tekanan yang dirasakan karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut kelebihan beban kerja merupakan sebuah tekanan dimana banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau perasaan memiliki banyak pekerjaan sebagai suatu yang menimbulkan stress kerja.

Beban kerja yang ditugaskan kepada pegawai PT Sakti Mobile sangat erat kaitannya dengan stres kerja yang dirasakan saat menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dimana aspek-aspek dari beban kerja memiliki hubungan kuat dan dapat menimbulkan aspek-aspek dari stres kerja. Aspek-aspek yang membentuk beban kerja adalah: perubahan pekerjaan, perubahan peran kerja, kerja lembur, banyak pesanan, bingung, sering lelah, jam kerja lebih banyak, dan jam istirahat sedikit. Sedangkan aspek-aspek yang membangun stres kerja yang dirasakan,

meliputi: merasa tersinggung, kecewa, pengalihan pekerjaan, teman sekerja tidak sesuai, merasa lelah, cemas, susah tidur, gelisah, kurang dihargai, kurang konsentrasi dan kurang istirahat.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrina Susiarty, Lalu Suparman & Mukmin Suryatni (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (3) Beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (5) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Margaritha J. Tulangow, David P. E. Saerang & Farlane S. Rumokoy (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At Pt. Wika Realty Manado)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati & Pipih Muhopilah (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dari beban kerja dengan stres kerja.

6. Pengaruh Langsung Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja.

Hasil analisa model struktural berdasarkan Tabel 4.40, dimana Koefisien model struktural antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.335 dinyatakan t-statistik 4.427 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang dibangun dalam model penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan, yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja. Artinya, ketika konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka stres kerja yang dirasakan pegawai akan meningkat pula.

Pengertian konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk khusus dari konflik peran yang dirasakan anggota organisasi sehubungan dengan interaksi tuntutan peran pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga dan tuntutan peran keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran pekerjaan. Sedangkan pengertian stres kerja adalah reaksi emosional dan reaksi psikologi seseorang yang mengalami stres dalam merespon terhadap tuntutan-tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi.

Konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan pegawai PT Sakti Mobile sangat erat hubungannya dengan stres kerja yang dirasakan. Dimana aspek-aspek pembentuk konflik pekerjaan-keluarga adalah: menyita waktu, tekanan pribadi, tuntutan tugas, kelelahan fisik, kelelahan emosional, kurangnya tanggung jawab,

konsentrasi menurun, dan target kerja. Sedangkan aspek-aspek pembentuk stres kerja meliputi: merasa tersinggung, kecewa, pengalihan pekerjaan, teman sekerja tidak sesuai, merasa lelah, cemas, susah tidur, gelisah, kurang dihargai, kurang konsentrasi dan kurang istirahat.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Senem Nart & Ozgur Batur (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers*. Temuan umum dari penelitian ini adalah pengaruh negatif konkret dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan dengan stres kerja.

Laode Asfahyadin A, Nofal Nur, H. Muh. Taufik, Gusli Topan Sabara, Rosmawaty, Kartini & Mirad (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Work Family Conflict and Work stress on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dari konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja.

I Gede Riana, Ni Luh Putu Wingustini, Kadek In Dwijayanti & I Gede Rihayana (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan dengan stres kerja.

7. Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil analisa model struktural pengaruh tidak langsung berdasarkan Tabel 4.40, dimana Koefisien model struktural antara beban kerja melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.084 dinyatakan n -statistik 5.466 berada di atas 1.96 dan p -value 0.000 berada di bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, Pengaruh tidak langsung negatif beban kerja melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, maka variabel intervening dikatakan berhasil (parsial mediation). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang dibangun dalam model penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan, yaitu beban kerja berpengaruh tidak langsung negatif melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, walaupun stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, namun para pegawai tidak menjadikan hal tersebut sebagai beban dalam bekerja, karena sudah menjadi keharusan dalam bersikap profesional dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab serta menjunjung nilai-nilai organisasi untuk tetap berkomitmen sesuai peranan masing-masing.

Beban kerja merupakan perasaan khawatir, cemas yang mengganggu beban pikiran, serta menimbulkan tekanan yang dirasakan pegawai yang menimbulkan stres yang dirasakan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang pada akhirnya pegawai akan tetap berkomitmen sesuai dengan perannya, karena sikap profesional yang dimilikinya. Beban kerja yang dibangun oleh aspek

perubahan pekerjaan, perubahan peran kerja, kerja lembur, banyak pesanan, bingung, sering lelah, jam kerja lebih banyak, dan jam istirahat sedikit. Sedangkan stres kerja yang dibangun melalui aspek merasa tersinggung, kecewa, pengalihan pekerjaan, teman sekerja tidak sesuai, merasa lelah, cemas, susah tidur, gelisah, kurang dihargai, kurang konsentrasi dan kurang istirahat. Hal ini mampu membentuk sikap positif pegawai untuk berkomitmen. Dimana komitmen dibangun melalui aspek kesediaan bekerja lebih, menghargai hubungan kerja, prestasi kerja, tanggung jawab kerja tinggi, menikmati setiap aktivitas kerja, aman dan nyaman, senang dan bahagia, dan loyalitas kerja.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zafer Adiguzel dan Irem Kucukoglu (2020) dalam penelitiannya yang berjudul *Examining the Commitment to the Organization of the Employees Who Work in a Organization against Stress, Workload and Psychological Empowerment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi. Massa sampel penelitian terdiri dari 344 karyawan kerah putih di perusahaan kargo di sektor jasa. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap penerapan pemberdayaan psikologis karyawan, serta adanya hubungan antara stres, beban kerja dan pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi karyawan.

Afrina Susiarty, Lalu Suparman & Mukmin Suryatni (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At*

Mataram City General Hospital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (3) Beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (5) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Ngatimun, Anwar Sanusi, & Abdul Manan (2019) dengan penelitiannya yang berjudul *The Effect of Workload, Work Stress, and Emotional Intelligence towards Teacher Performance through Organizational Commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Vongai Sarah Ruzungunde, Chan Murugan, & Clifford K. Hlatywayo (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Job Stress on The Components of Organisational Commitment of Health Care Personnel in The Eastern Cape Province South Africa*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dari pekerja.

8. Pengaruh Tidak Langsung Konflik Pekerjaan-Keluarga Melalui Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil analisa model struktural pengaruh tidak langsung berdasarkan Tabel 4.40, dimana Koefisien model struktural antara konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur - 0.088 dinyatakan t-statistik 2.416 berada di atas 1.96 dan *p-value* 0.016 berada di

bawah 0.05 dinyatakan signifikan. Artinya, pengaruh tidak langsung negatif konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, maka variabel intervening dikatakan berhasil (parsial mediation). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang dibangun dalam model penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan, yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh tidak langsung negatif melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, walaupun konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat dan menambah stres yang dirasakan, namun para pegawai tetap berkomitmen dengan cara membangun kepercayaan dan nilai-nilai dalam mencapai tujuan organisasi.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan interaksi tuntutan peran pekerjaan yang menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga. Tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mengakibatkan ketegangan emosional dilingkungan kerja. Walaupun demikian, faktor-faktor tersebut bukanlah penghambat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban sebagai pegawai PT Sakti Mobile. Konflik pekerjaan-keluarga yang dibangun melalui aspek menyita waktu, tekanan pribadi, tuntutan tugas, kelelahan fisik, kelelahan emosional, kurangnya tanggung jawab, konsentrasi menurun, dan target kerja.

Sedangkan stres kerja yang dibangun melalui aspek merasa tersinggung, kecewa, pengalihan pekerjaan, teman sekerja tidak sesuai, merasa lelah, cemas, susah tidur, gelisah, kurang dihargai, kurang konsentrasi dan kurang istirahat. Aspek-aspek konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja mampu membentuk sikap

dan perilaku positif pegawai untuk berkomitmen. Dimana komitmen dibangun melalui aspek kesediaan bekerja lebih, menghargai hubungan kerja, prestasi kerja, tanggung jawab kerja tinggi, menikmati setiap aktivitas kerja, aman dan nyaman, senang dan bahagia, dan loyalitas kerja.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Senem Nart & Ozgur Batur (2014) dengan penelitiannya yang berjudul *The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers*. Temuan umum dari penelitian ini adalah pengaruh negatif konkret dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan dengan stres kerja.

Rizky Budi Kurniawan, R. Andi Sularso, & Purnamie Titisari (2018) dengan judul *The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan; 2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

D. Kebijakan Umum Perusahaan

Kebijakan Umum :

Meningkatkan komitmen organisasi PT Sakti Mobile,

Kebijakan Khusus :

Prioritas 1 : Mengurangi Stres Kerja Organisasi, dengan melakukan kebijakan sasaran kerja sebagai berikut :

- a. Penurunan ketegangan kerja
- b. Kepuasan dalam bekerja
- c. Kepastian dalam pekerjaan

Sehingga perlu dilakukan Rencana Tindakan sebagai berikut :

- a. Sosialisasi pekerjaan
- b. Diskusi Pimpinan / Karyawan
- c. Pedampingan/asistensi
- d. Pelatihan
- e. Tim Building / Walk Out Program

Prioritas 2 : Mengurangi Konflik Pekerja Keluarga dengan melakukan kebijakan sasaran kerja sebagai berikut :

- a. Proposionalisasi tuntutan tugas
- b. Waktu kebersamaan keluarga

Sehingga perlu dilakukan Rencana Tindakan sebagai berikut :

- a. Penambahan Karyawan,
- b. Penyesuaian waktu penyelesaian tugas
- c. Program One Days Family

Prioritas 3 : Penyesuaian beban kerja

- a. Penyesuaian beban kerja
- b. Penyesuaian waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Komunikasi / Kurang umpan balik prestasi kerja
- d. Sistem pengawasan yang tidak efisien

- e. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengantanggung jawab yang diberikan

Sehingga perlu dilakukan Rencana Tindakan sebagai berikut

- a. Analisa Beban Pekerjaan
- b. Pelatihan
- c. Rapat berkala
- d. Menerapkan Ukuran Pekerjaan dan Performance (KPI)

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari banyaknya kekurangan yang ada. Karena peneliti memahami keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, antara lain sebagai berikut :

1. Karena adanya keterbatasan waktu dan tenaga dari peneliti, maka penelitian ini hanya meneliti sampel saja, namun sampel yang diteliti sudah mewakili populasi yang ada
2. Penelitian ini hanya meneliti sampel saja sehingga tidak dapat diasumsikan bahwa seluruh karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah, beban kerja, konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja yang tinggi
3. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari pengisian kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya

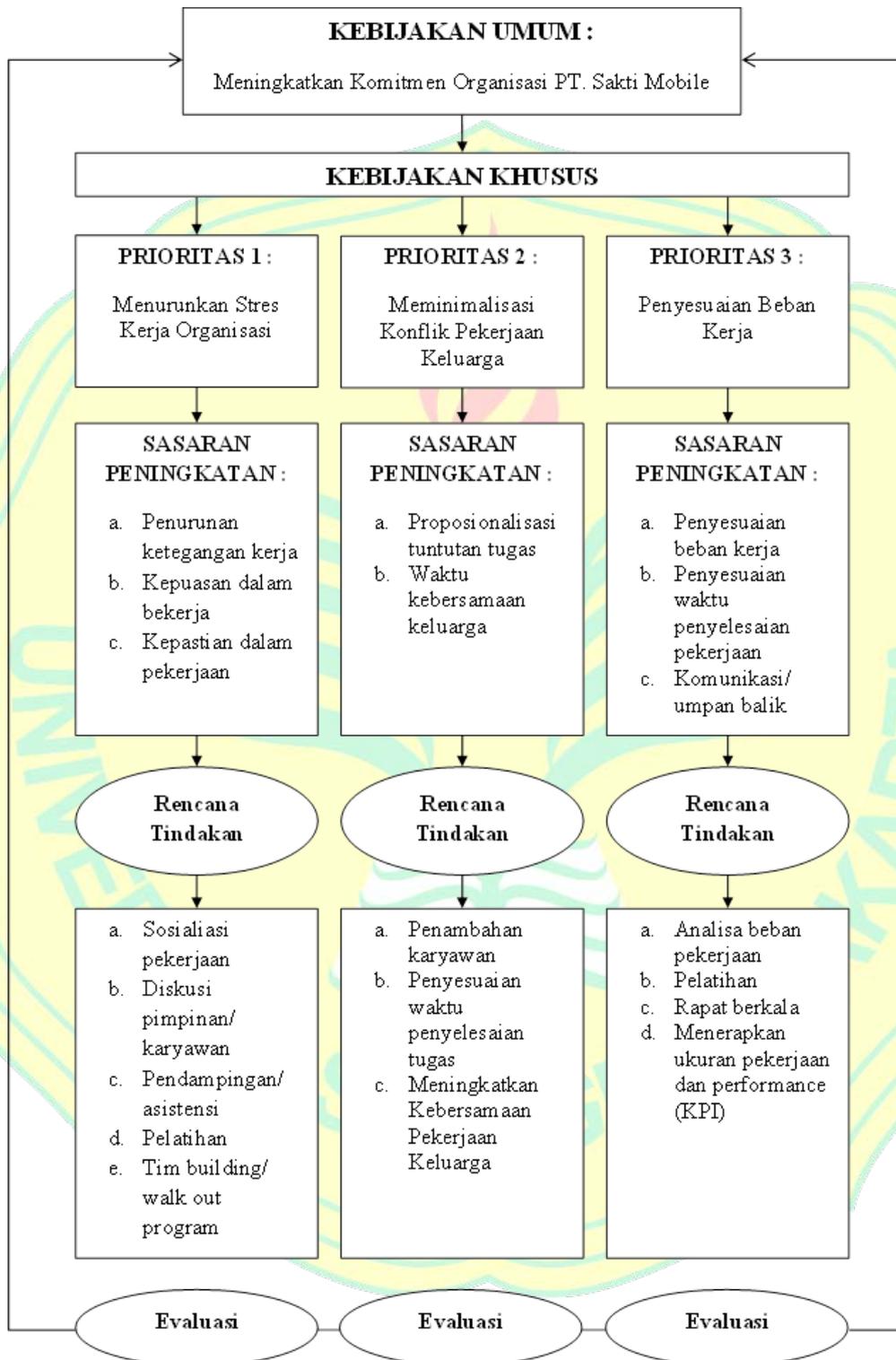
F. Novelty

Novelty pada penelitian ini adalah berikut :

Penelitian ini menemukan strategi model peningkatan komitmen organisasi melalui analisis beban kerja, konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja. produknya berupa model atau pedoman kebijakan perusahaan tentang Peningkatan komitmen PT Sakti Mobile.



Berikut merupakan temuan model kebijakan perusahaan :



Gambar 4.11 Model Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Analisis Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisa model penelitian yang dibangun bertujuan menjawab rumusan tujuan dan tujuan model penelitian. Model penelitian ini tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile melalui Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga. Hasil analisa model penelitian memberikan pemahaman terhadap faktor-faktor penting yang menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan strategis MSDM berdasarkan temuan model penelitian empiris.

1. Beban kerja memiliki pengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat baik di lingkungan internal maupun di lingkungan eksternal organisasi, maka rasa komitmen organisasi yang dirasakan oleh para pegawai akan menurun.
2. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka rasa komitmen organisasi yang dirasakan oleh para pegawai akan menurun.
3. Stres kerja memiliki pengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika stres kerja yang dirasakan pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka rasa komitmen organisasi yang dirasakan oleh para pegawai akan menurun.

4. Beban kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Artinya, ketika beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan baik di lingkungan internal maupun di lingkungan eksternal organisasi akan meningkat pula.
5. Beban kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap stres kerja. Artinya, ketika beban kerja meningkat, maka stres kerja yang dirasakan oleh pegawai PT Sakti Mobile akan meningkat pula.
6. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh langsung positif terhadap stres kerja. Artinya, ketika konflik pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai PT Sakti Mobile meningkat, maka stres kerja yang dirasakan oleh pegawai PT Sakti Mobile akan meningkat pula.
7. Beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung negatif melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, walaupun stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, namun stres kerja mampu berperan penting dalam memediasi beban kerja yang dirasakan pegawai untuk tetap berkomitmen dalam mencapai keunggulan bersaing dan keberlangsungan bisnis di masa mendatang.
8. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh tidak langsung negatif melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, walaupun stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT Sakti Mobile meningkat, namun stres kerja mampu berperan penting dalam memediasi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan pegawai baik di lingkungan internal

maupun di lingkungan eksternal organisasi untuk tetap berkomitmen dalam mencapai keunggulan bersaing dan keberlangsungan bisnis di masa mendatang.

B. Implikasi

Temuan model penelitian empiris ini memberikan rekomendasi terhadap pengambilan keputusan manajerial, terutama dalam mengimplementasikan keputusan strategis MSDM secara efektif dan efisien. Model konseptual yang dibangun dapat memberikan penjelasan dan pemahaman pentingnya keterkaitan faktor-faktor ini (beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, dan komitmen organisasi) terhadap target maupun capaian organisasi, tentunya dalam mencapai visi misi, dan keberlangsungan bisnis di masa mendatang.

- 1) Komitmen organisasi dibangun oleh indikator : *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), dan *Normative Commitment* (Komitmen Normatif).

Indikator Komitmen Berkelanjutan memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, komitmen berkelanjutan yang ada saat ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan, yang meliputi peningkatan tanggungjawab karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan kesetiaan karyawan untuk selalu ingin terlibat dalam kegiatan perusahaan secara sukarela. Indikator Komitmen Afektif memiliki nilai terendah pada variabel Komitmen Organisasi. Berarti komitmen dalam organisasi belum efektif oleh karena itu, harus

ditingkatkan agar komitmen yang dimiliki karyawan benar-benar berdayaguna dan berhasil guna untuk perusahaan.

- 2) Beban kerja dibangun oleh indikator: perubahan pekerjaan, konflik antar pegawai, tidak menyukai lembur, bingung dan banyaknya pekerjaan. Indikator Perubahan Pekerjaan memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel Beban Kerja. Oleh karena itu, perubahan pekerjaan perlu diperbaiki dan diselaraskan sesuai dengan kemampuan kerja para karyawan. Indikator Tidak Menyukai Lembur memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel Beban Kerja. Oleh karena itu, perlu diadakannya penyesuaian waktu penyelesaian pekerjaan agar dapat menurunkan beban kerja.
- 3) Konflik pekerjaan-keluarga dibangun oleh indikator: tekanan pekerjaan, kurangnya kebersamaan keluarga dan tekanan sebagai orang tua. Indikator Tekanan Sebagai Orang Tua, memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel Konflik Pekerjaan Keluarga. Oleh karena itu, tekanan sebagai orang tua harus diatasi dengan memperbaiki hubungan keluarga dengan meningkatkan intensitas kebersamaan dalam keluarga (suami – istri – anak-anak) dengan diberikannya waktu luang untuk liburan dalam bentuk cuti.
- 4) Stres kerja dibangun oleh indikator: ketidakpuasan kerja, muatan kerja, mudah marah, mengalami kecemasan, gelisah dan kurang berkonsentrasi. Indikator Muatan Kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel Stres Kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan ditinjau kembali tentang muatan kerja pada setiap karyawan yang disesuaikan dengan

tingkat kompetensi dan pendidikan karyawan tersebut oleh PT Sakti Mobile. Indikator Mudah Marah menjadi indikator terendah, hal ini menunjukkan bahwa meskipun mengalami stres kerja tetapi masih dalam kondisi wajar. Hal ini perlu dipertahankan atau di tekan kondisi agar stres kerja makin rendah sehingga karyawan menjadi lebih rileks fleksibel dan dinamis.

C. Saran

- 1) Untuk meningkatkan efektifitas komitmen organisasi pada PT Sakti Mobile harus diberikan :
 - a. Penghargaan pada karyawan yang berprestasi
 - b. Insentif yang berupa bonus loyalitas karyawan pada perusahaan
 - c. Diberikan kesempatan untuk menempuh berbagai pelatihan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan profesi karyawan
 - d. Diberikan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan
- 2) Indikator Tidak Menyukai Lembur memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel Beban Kerja. Oleh karena itu, perlu diadakannya penyesuaian waktu penyelesaian pekerjaan agar dapat menurunkan beban kerja
- 3) Indikator Adanya Tekanan Kerja, memiliki nilai yang rendah pada variabel Konflik Pekerjaan Keluarga. Berarti tidak ada tekanan baik psikis maupun fisik dalam konflik keluarga sehingga dengan tidak adanya tekanan kerja konflik pekerjaan keluarga tidak menjadi rintangan untuk berkomitmen dengan efektif dalam berorganisasi dalam PT. Sakti Mobile. Untuk mengatasi konflik pekerjaan keluarga :

- a. Penting diberikan kesempatan kebersamaan keluarga dalam bentuk kompensasi liburan atau cuti kerja,
- b. Perlu organisasi melakukan family gathering pada moment-moment tertentu,

Meskipun tidak ada tekanan kerja dalam konflik pekerjaan keluarga tetap perlu untuk dilakukan komunikasi persuasive dari pimpinan organisasi PT. Sakti Mobile kepada keluarga karyawan untuk mengenal dan untuk memotivasi,

- 4) Untuk memperbaiki stres kerja, pimpinan banyak memberikan supervise dengan cara memberi bantuan dalam penanganan pekerjaan yang sulit. Pimpinan bersikap luwes dan komunikatif, Pimpinan banyak penyegaran penyegaran dalam berbagai hal baik untuk mendukung fisik dan psikis karyawan dalam bentuk family gathering kajian agama dan pelatihan pelatihan yang memotivasi peserta menjadi semangat dan energy. Indikator Mudah Marah memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel Stres Kerja. Oleh karena itu, perlu diadakannya penurunan ketegangan kerja demi menurunkan stres kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, K. A. G. (2015). The Relationships Between Conflict Management Styles , Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Workers In Public And Private Sectors. *Journal Of Psychology*, 3(2), 41–50. <https://doi.org/10.13189/Ujp.2015.030203>
- Akintayo, D. I. (2010). Work-Family Role Conflict And Organizational Commitment Among Industrial Workers In Nigeria. *Journal Of Psychology And Counseling*, 2(June), 1–8.
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review Of The Conceptual And Empirical Literature And A Research Agenda. *International Leadership Journal "Ilj,"* 11(1), 79–119.
- Alazzam, Et Al. (2017). The Relationship Between Work-Family Conflict And Job Satisfaction Among Hospital Nurses. *Nursing Forum*, 0(0), 1–11.
- Apriani, R., & Qamari, I. (2016). The Influence Of Work-Family Conflict To Organizational Commitment Mediated By Job Satisfaction (Study On Female Lecturer In Muhammadiyah University Of Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 194–209.
- Artadi, F. F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Askat, A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Komitmen Organisasidengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Ateş, Ö. T., & İhtiyaroğlu, N. (2019). Analysis Of The Relationship Between Stress And Organizational Commitment In Employees: A Meta-Analysis Study. *Journal Of Education And Training Studies*, 7(1), 94–106. <https://doi.org/10.11114/jets.v7i1.3702>
- 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. *Journal Of Business Management And Economics*, 7(1), 29–37. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1)
- Caesarani, A. C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Persaingan Dalam Dunia Bisnis Di Era Globalisasi Sekarang Ini Semakin Ket. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5722–5753.
- Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., & Jiang, Z. (2020). Work – Family Conflict

And Job Outcomes For Construction Professionals : The Mediating Role Of Affective Organizational Commitment. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17, 1–24.

Christy, M. Y. P., & Priartini, P. S. (2019). Role Of Work Stress And Organizational Commitments In Educating Workload Effect On Intention To Quit. *International Research Journal Of Management, It & Social Sciences*, 6(4), 4–11.

Colquitt, J. A., & Lepine, J. A. (2015). Organizational Behaviour: Improving Performance And Commitment In The Workplace, 641.

Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6994–7021.

Elangkumaran, P. (2014). An Impact Of Work Family Conflict On Organizational Commitment : A Study Of Staff Members At People ' S Bank In Trincomalee District. *International Journal Of Research In Commerce And Management*, 4(11), 122–125.

Fahdy, M., Nawangsari, L. C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Job Stress , Organizational Commitment And Compensation Of Employee Turnover Intention. *International Journal Of Business Marketing And Management*, 5(1), 60–67.

Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 172–180.

Glinow, M. / Von. (2010). *Organizational Behavior, Emerging Knowledge And Practice The Real Word, Fifth Edition*. New York: Mc Graw-Hill.

Hakim, A. L., Sudarmiati, & Sutrisno. (2018). The Effect Of Work Stress On Turnover Intention With Work Satisfaction And Commitment As Intervening Variable (Study At Pt Infomedia Solusi Humanika In Malang). *Journal Of Business And Management*, 10(12), 85–94.

Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). Lukmanul Hakim & Agi Syarif Hidayat The Effect Of Job Stress And Job Satisfaction On Organizational Commitment. *Journal Of Business And Economics*, 1(1), 110–119.

Hamid, R. A., & Ahmad, U. N. U. (2015). Akademia Baru The Effect Of Work-Family Conflict And Work- Family Enrichment On The Affective Organizational Commitment Among Faculty Clerical Staff In Utm Skudai. *Journal Of Advanced Research In Social And Behavioural Sciences*, 1(1),

43–59.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 4(1), 91. <https://doi.org/10.25273/Jap.V4i1.678>
- Hendra, P. N. B., & Made, S. (2019). Effect Of Work-Family Conflict, Job Stress And Organizational Commitment Of Employee Performance On Government Employees In The Dprd Secretariat Of Bali Province, Indonesia. *Journal Of Business And Management*, 5(117), 187–197. <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2019-05.23>
- 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. *International Journal Of Research And Review*, 6(5), 167–186.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawanb (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 23(1), 1–10.
- Isnaini, H. N. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict , Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 1–33.
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work - Family Conflict And Stress: Evidence From Malaysia. *Journal Of Economics, Business And Management*, 3(2), 309–312. <https://doi.org/10.7763/Joebm.2015.V3.200>
- Jutikarini, P. I. (2018). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Tidar Kota Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja : Dari Teori Dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kundu, D., Hazra, C., & Chaudhari, A. (2016). Biodegradation of 2,6-Dinitrotoluene and Plant Growth Promoting Traits By Rhodococcus Pyridinivorans Nt2: Identification And Toxicological Analysis Of Metabolites And Proteomic Insights. *Journal Of Biocatalysis And*

Agricultural Biotechnology.

- Kurniawan, R. B., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable. *Journal Of Management And Entrepreneur*, 6(1), 1–8.
- Malik, M. S., Awan, A. G., & Qurat-UI-Ain. (2015). Role Of Work Family Conflict On Organizational Commitment And Organizational Effectiveness. *Arabian Journal Of Business And Management Review*, 3(1), 115–126. <https://doi.org/10.12816/0011653>
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A. S., & Parsian, H. (2015). Effects Of Stress On Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance. *International Journal Of Organizational Leadership*, 4, 303–314.
- Nart, S., & Batur, O. (2014). Research On Education The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers. *European Journal Of Research On Education*, 2(2), 72–81. <https://doi.org/10.15527/Ejre.201426250>
- Ngatimun, Sanusi, A., & Manan, A. (2019). The Effect Of Workload, Work Stress, And Emotional Intelligence Towards Teacher Performance Through Organizational Commitment. *Journal Of Business And Management*, 21(8), 63–72. <https://doi.org/10.9790/487x-2108026372>
- Nwugballa, E. A. Arisi. (2016). Evaluating The Relationship Between Work-Family Conflict And Organisational Commitment Among Rural Women Health Workers In Ebonyi State, Nigeria. *International Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Sciences*, 6(3), 212–220.
- Odor, H. O. (2019). Work Related Stress And Employee Commitment At Delta State Polytechnic, Ogwashi Uku, Delta State Of Nigeria. *Global Journal Of Management And Business Research: A Administration And Management*, 19(1), 19–28.
- Putri, Gitria Romadhona, & Martono. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Apriani, R., & Qamari, I. (2016). The Influence Of Work-Family Conflict To Organizational Commitment Mediated By Job Satisfaction (Study On Female Lecturer In Muhammadiyah University Of Yogyakarta). *Management Analysis Journal*, 4(4), 1–28. <https://doi.org/10.15294/Maj.V4i4.8882>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Hasham, E. S. (2015). *Organizational Behavior*. Edinburg Gate: Pearson Education Limited.

- Roboth. (2015). Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kineja Wanita Beran Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 33–46.
- Ruzungunde, V. S., Murugan, C., & Hlatywayo, C. K. (2016). On The Components Of Organisational In The Eastern Cape Province South Africa. *Journal Of Business And Economics*, 15(5), 219–226.
- Sa'odah, A. (2016). Relationship Between Job Stress And Organisational Commitment Among Public Servants In Pontian, Johor. *International Journal Of Business, Economics And Law*, 10(2), 1–6.
- Serinikli, N. (2019). The Mediating Role Of Organizational Commitment In The Effect Of Job Stress On Turnover Intention. *Journal Of Business And Economics*, 10(4), 915–928. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.210>
- Sihaloho, R. D., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 25.
- Sinambela, L. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan Dan Implementasi*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, And Team Commitment - A Study Of Generational Diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192–1211.
- Suhada, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt United Tractors Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 1–15.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps.
- Suputra, P. M. A., Yuesti, A., & Sudja, I. N. (2018). The Effect Of Work Satisfaction , Organizational Commitment And Workload On Turn Over Intention On Pt . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada. *Journal Of Applied Research*, 4(8), 1939–1945. <https://doi.org/10.31142/Rajar/V4i8.06>
- Talasaz, Z. H., Saadoldin, Shahla N., & Shakeri, M. T. (2016). Job Satisfaction And Occupational Stress In Organizational Commitment Among Midwives Working In The Maternity Wards; Mashhad, Iran, 2014. *Health Scope*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.17795/Jhealthscope-35507>
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomic Dan*

Aplikasi Ditempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.

- Toti, T. R., Ruswanti, E., & Kusumapradja, R. (2020). Workload, Workplace Spirituality, Organizational Commitment And Turnover Intention In Nurses At M Hospital Of Banten, Indonesia. *Journal Of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 263–269.
- Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnoverintention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3703–3734.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadapkepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125–145.
- Xhako, D. (2017). *The Moderating Effect Of Perceived Organizational Support (Pos) In The Impact Of Workload And Workfamily Conflict On Organizational Commitment A Research In Hospital Nurse Staffing*. Hacettepe University Graduate School Of Social Sciences.
- Yahaya, A., Yahaya, N., Ma'alip, H., Ramli, J., & Kamal, M. M. (2012). The Relationship Between The Occupational Stress , Organizational Commitment , And Job Satisfaction With Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Business Research*, 65(3), 55–73.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress And Job Performance Among Employees In Public Sector In Istanbul: Examining The Moderating Role Of Emotional Intelligence. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Zain, A. N. D., & Setiawati, T. (2019). Influence Of Work Family Conflict And Job Satisfaction On Medical Employee Performance Through Organizational Commitment. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 8(1), 1–19.
- Zelvia. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pt. Telkom Medan*. Universitas Sumatera Utara.





KUESIONER UJI COBA

Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja
Dan Dampaknya Pada Komitmen Organisasi Pegawai PT. Sakti Mobile

1). IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden.....(Diisi Peneliti)

Jenis Kelamin :

Mulai Bekerja :/...../.....

Status Pegawai : Kontrak/Tetap

Divisi :

Bagian :

Jabatan :

Golongan :

Pendidikan Terakhir : S1/S2/S3

2). PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu yang terhormat, Dalam rangka penelitian Disertasi, saya memohon bantuan Bapak/Ibu sebagai responden pada penelitian ini dengan judul :
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PT. SAKTI MOBILE.

Sebelum mengisi blangko kuesioner, diharap agar Bapak/Ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut :

1. Bapak/Ibu diharapkan mengisi Data Responden dengan lengkap sebelum mengisi atau menjawab kuesioner ini;
2. Terdapat 4(empat) kelompok besar kuesioner yaitu tentang (1) BEBAN KERJA, (2) KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA (3) STRES KERJA dan (4) KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PT. SAKTI MOBILE;
3. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan dan tidak ada yang dikosongkan atau tidak dijawab, berilah tanda silang (×) pada jawaban yang dianggap paling sesuai mewakili jawaban Bapak/Ibu;
4. Kolom tersebut menggambarkan nilai yang akan Bapak/Ibu berikan, dimana kolom S untuk = “Setuju”, kolom SS = “Sangat Setuju”, kolom KS = “Kurang Setuju”, kolom TS = “Tidak Setuju”, kolom STS = “Sangat Tidak Setuju”, kolom SL = “Selalu”, kolom S = “Sering”, kolom KD = “kadang-kadang”, kolom JR = “Jarang” dan kolom TD = “Tidak Pernah “
5. Hasil penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah tidak akan mempengaruhi konduite ataupun disalah gunakan;
6. Jawaban dan identitas Bapak/Ibu akan dirahasiakan oleh peneliti. Akhirnya saya ucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya dan saya berharap bahwa penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi pegawai PT. SAKTI MOBILE.

3). INSTRUMEN PENELITIAN

- SS : Sangat setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat Tidak setuju

KUESIONER UJI COBA
BEBAN KERJA (X¹)

I. BEBAN KERJA

1. Pekerjaan saya sering mengalami perubahan

SS S KS TS STS

2. Perubahan pekerjaan sewaktu-waktu membuat saya stres

SS S KS TS STS

3. Saya tidak pernah mengalami perubahan peran dalam pekerjaan

SS S KS TS STS

4. Konflik antar pegawai sangat mengganggu pekerjaan saya

SS S KS TS STS

5. Banyaknya pesanan mengakibatkan harus kerja lembur dan saya tidak menyukai hal ini.

SS S KS TS STS

6. Saya menyukai pekerjaan lembur

SS S KS TS STS

7. Pekerjaan yang saya lakukan bertambah bila pesanan telah jatuh tempo

SS S KS TS STS

8. Saya bingung dan gelisah jika mengerjakan pekerjaan baru

SS S KS TS STS

9. Saya melakukan pekerjaan baru dengan bersungguh-sungguh walaupun masih kurang terampil.

SS S KS TS STS

10. Karena keterbatasan waktu. Saya sering lelah

SS S KS TS STS

11. Banyaknya pesanan menyebabkan saya harus bekerja lebih banyak dan ini melelahkan saya

SS S KS TS STS

12. Banyaknya pesanan membuat saya mengambil jam istirahat untuk melakukan pekerjaan tambahan

SS S KS TS STS

KUESUINER UJI COBA
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (X²)

II. Konflik pekerjaan-keluarga

1. Adanya tekanan kerja menyita waktu untuk bersama keluarga

SS S KS TS STS

2. Adanya tekanan kerja menyebabkan kehidupan pribadi saya terganggu

SS S KS TS STS

3. Banyaknya tuntutan tugas membuat saya kewalahan, sehingga menimbulkan stres

SS S KS TS STS

4. Kurangnya kebersamaan keluarga, saya mengalami kelelahan fisik dalam bekerja.

SS S KS TS STS

5. Kurangnya kebersamaan keluarga membuat saya mengalami kelelahan emosional dalam bekerja

SS S KS TS STS

6. Kurangnya kebersamaan keluarga untuk memenuhi tanggung jawab keluarga membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan

SS S KS TS STS

7. Adanya tekanan sebagai orang tua, membuat saya tidak berkonsentrasi dalam bekerja

SS S KS TS STS

8. Adanya tekanan sebagai orang tua, saya tidak dapat melakukan pekerjaan tambahan di hari libur karena waktunya sudah diperuntukkan untuk keluarga

SS S KS TS STS

9. Adanya tekanan sebagai orang tua, membuat saya stres dalam menghadapi pekerjaan

SS S KS TS STS

10. Adanya tekanan perkawinan membuat saya tidak dapat mendalami wewenang yang saya miliki

SS S KS TS STS



KUESUINER UJI COBA
STRES KERJA (X³)

III. Stres Kerja

1. Saya merasa tersinggung bila teman sekerja mencela pekerjaan saya
 SS S KD TS STS
2. Saya merasa terganggu jika pekerjaan saya dicampuri oleh atasan atau teman sekerja
 SS S KD TS STS
3. Saya merasa kecewa jika pekerjaan saya tidak sempurna
 SS S KD TS STS
4. Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 SS S KD TS STS
5. Saya mudah marah jika pekerjaan saya dipindahkan kepada teman lain yang sebenarnya dia kurang mampu
 SS S KD TS STS
6. Saya tidak dapat menahan marah menghadapi teman sekerja atau bawahan yang tidak bekerja dengan baik
 SS S KD TS STS
7. Memikirkan pekerjaan membuat saya merasa lelah dan menyebabkan saya sering cemas
 SS S KD TS STS
8. Saya sering mengalami kecemasan memikirkan antara pekerjaan dan tanggung jawab sebagai kepala keluarga
 SS S KD TS STS

9. Saya menjadi gelisah/sulit tidur bila saya sedang dalam masalah di tempat kerja

SS S KD TS STS

10. Saya sering gelisah jika memikirkan keluarga dirumah sedangkan saya lagi banyak pekerjaan di kantor

SS S KD TS STS

11. Saya menderita gangguan pencernaan bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai oleh atasan

SS S KD TS STS

12. Sering memikirkan pekerjaan bahkan pada saat istirahat, membuat saya kurang berkonsentrasi

SS S KD TS STS



KUESUINER UJI COBA
KOMITMEN ORGANISASI (Y)

IV. Komitmen Organisasi

- 1 Kesedian bekerja lebih dari yang diharapkan karena saya merasa ingin untuk tetap tinggal dalam organisasi

SS S KS TS STS

- 2 Kesedian bekerja lebih dari yang diharapkan, saya lakukan karena menghargai setiap hubungan yang terjadi antara pribadi saya dengan perusahaan

SS S KS TS STS

- 3 Berprestasi untuk perusahaan karena saya yakin terhadap organisasi ini

SS S KS TS STS

- 4 Berprestasi untuk perusahaan karena saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan

SS S KS TS STS

5. Keberatan untuk meninggalkan organisasi jika meninggalkan organisasi ini akan merasa rugi

SS S KS TS STS

6. Keberatan untuk meninggalkan organisasi karena merasa memiliki sedikit pilihan

SS S KS TS STS

- 7 Saya merasa rugi meninggalkan organisasi karena saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini

SS S KS TS STS

8 Merasa rugi meninggalkan organisasi karena saya mengembangkan organisasi ini dari awal

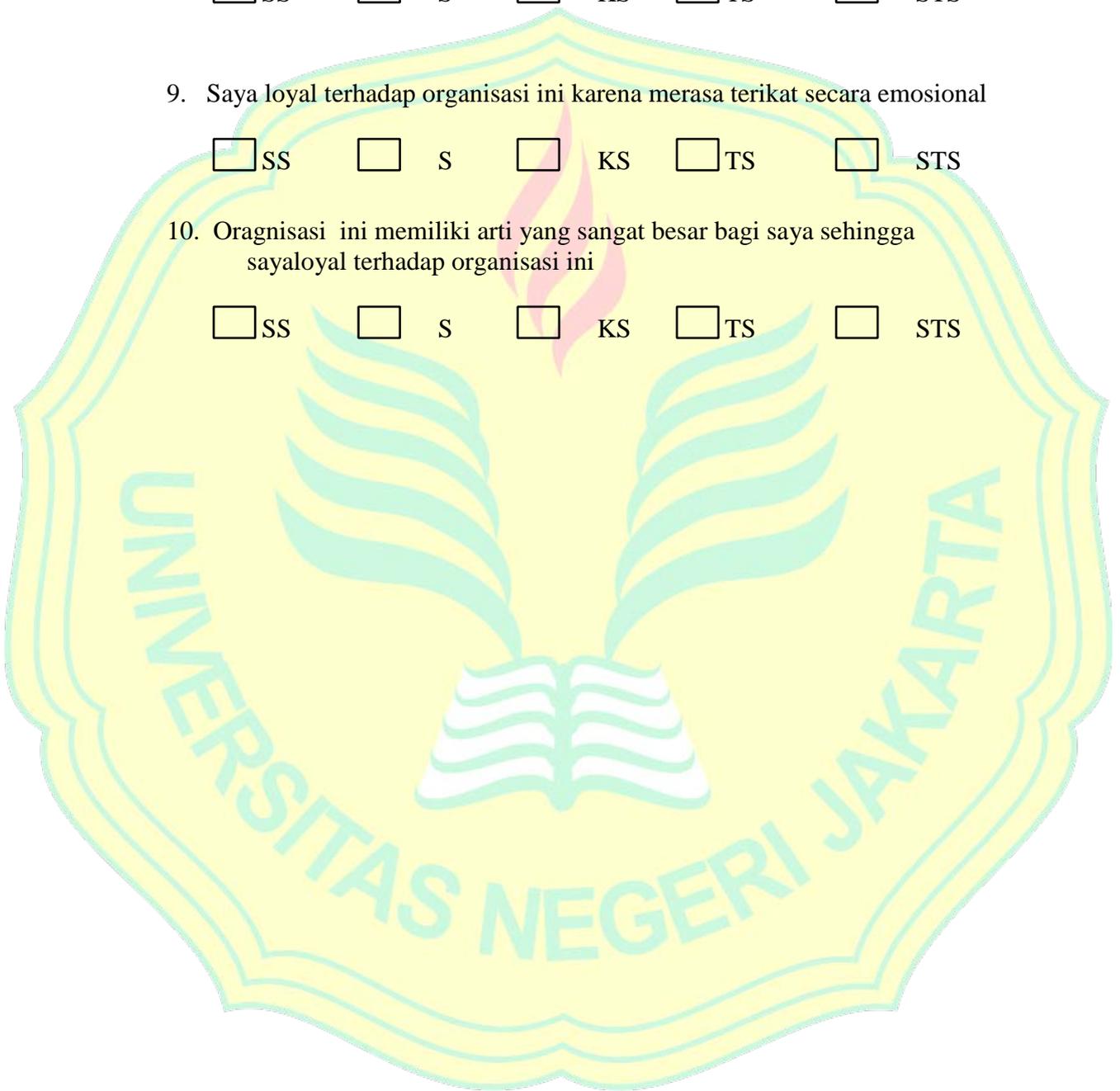
SS S KS TS STS

9. Saya loyal terhadap organisasi ini karena merasa terikat secara emosional

SS S KS TS STS

10. Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya sehingga saya loyal terhadap organisasi ini

SS S KS TS STS





**LAMPIRAN
HASIL UJI COBA
INSTRUMEN PENELITIAN**

LAMPIRAN

DATA UJI COBA INSTRUMEN (X¹)
Beban Kerja (X¹) 30 Responden

Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Skor X1
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	39
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	39
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	40
5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	42
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	42
8	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	43
9	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	43
10	5	5	5	4	4	4	2	3	3	5	3	3	46
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	39
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40
15	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	35
16	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	37
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	31
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45
21	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	40
22	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	35
23	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	35
24	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	35
25	1	4	3	1	2	4	3	3	1	3	4	3	32
26	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	32
27	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	33
28	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	41
29	3	5	4	3	2	4	3	3	3	5	3	4	42
30	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	38

Jumlah	104	116	100	88	76	92	89	97	89	102	99	96
r-hit	0.508	0.645	0.673	0.607	0.583	0.319	0.299	0.431	0.427	0.607	0.379	0.268
r-tabel	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

DATA UJI COBA INSTRUMEN (X²)
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X²) 30 Responden

Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Skor X2
1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	29
2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	32
3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	33
4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	3	27
5	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	25
6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
7	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
8	4	3	2	2	3	4	3	2	3	1	27
9	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	36
10	4	3	4	3	2	5	3	4	2	2	32
11	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	24
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
13	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	25
14	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	25
15	2	1	1	3	2	3	4	3	2	3	24
16	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	25
17	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	27
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
19	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	22
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
21	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	29
22	2	1	2	2	4	2	2	3	3	3	24
23	2	1	2	2	2	2	4	3	3	3	24
24	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	23
25	1	1	1	1	1	2	2	4	3	2	18
26	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	19
27	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	23
28	3	4	3	3	1	3	2	3	2	3	27
29	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	38
30	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	30

Jumlah	76	63	74	77	76	98	88	91	87	84
r-hit	0.666	0.674	0.689	0.687	0.451	0.715	0.435	0.595	0.560	0.561
r-tabel	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

**DATA UJI COBA INSTRUMEN (X³)
Stres Kerja (X³) 30 Responden**

Res	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Skor X3
1	2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	33
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	39
3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	36
4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	37
5	4	3	4	3	3	2	3	5	3	4	3	2	39
6	2	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	30
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	44
8	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	38
9	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	43
10	3	5	5	5	4	4	5	3	2	5	3	3	47
11	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	29
12	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
13	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	37
14	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	34
15	4	4	4	2	2	1	3	2	2	3	3	2	32
16	3	4	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	35
17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	35
18	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	33
19	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45
21	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	39
22	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	32
23	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	33
24	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	31
25	4	1	4	3	1	1	1	3	1	2	3	2	26
26	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	27
27	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	31
28	4	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	35
29	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	46
30	4	4	4	2	1	2	3	4	3	3	4	4	38

Jumlah	96	103	115	86	74	76	84	86	76	98	95	84
r-hit	0.358	0.499	0.671	0.684	0.758	0.674	0.722	0.510	0.592	0.813	0.269	0.423
r-tabel	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

DATA UJI COBA INSTRUMEN (Y)
Komitmen Organisasi (Y) 30 Responden

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Skor Y
2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	33
4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	32
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
2	2	4	4	3	4	5	4	2	3	33
3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	37
2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	29
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	26
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	28
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	30
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35
3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	37
2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	29
2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	31
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	34
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	40
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	31
3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	32
3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	31

91	90	110	106	108	97	98	107	98	96
0.391	0.413	0.498	0.505	0.713	0.511	0.448	0.299	0.605	0.826
0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

HASIL UJI VALIDITAS
Komitmen Organisasi (Y)

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	Y.1	.644 ^{**}	0,361	Valid
2	Y.2	.606 [*]	0,361	Valid
3	Y.3	.527 ^{**}	0,361	Valid
4	Y.4	.542 [*]	0,361	Valid
5	Y.5	.573 ^{**}	0,361	Valid
6	Y.6	.534 ^{**}	0,361	Valid
7	Y.7	.614 ^{**}	0,361	Valid
8	Y.8	.546 ^{**}	0,361	Valid
9	Y.9	.591 ^{**}	0,361	Valid
10	Y.10	.700 ^{**}	0,361	Valid

HASIL UJI VALIDITAS
Beban Kerja (X¹)

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	X1.1	.572 ^{**}	0,361	Valid
2	X1.2	.555 ^{**}	0,361	Valid
3	X1.3	.575 ^{**}	0,361	Valid
4	X1.4	.553 ^{**}	0,361	Valid
5	X1.5	.511 ^{**}	0,361	Valid
6	X1.6	.618 ^{**}	0,361	Valid
7	X1.7	.665 ^{**}	0,361	Valid
8	X1.8	.683 ^{**}	0,361	Valid
9	X1.9	.622 ^{**}	0,361	Valid
10	X1.10	.613 ^{**}	0,361	Valid
11	X1.11	.662 ^{**}	0,361	Valid
12	X1.12	.607 ^{**}	0,361	Valid

HASIL UJI VALIDITAS
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	X2.1	.716 ^{**}	0,361	Valid
2	X2.2	.526 ^{**}	0,361	Valid
3	X2.3	.621 ^{**}	0,361	Valid
4	X2.4	.712 ^{**}	0,361	Valid
5	X2.5	.645 ^{**}	0,361	Valid
6	X2.6	.686 ^{**}	0,361	Valid
7	X2.7	.636 [*]	0,361	Valid
8	X2.8	.509 [*]	0,361	Valid
9	X2.9	.524 ^{**}	0,361	Valid
10	X2.10	.613 ^{**}	0,361	Valid

HASIL UJI VALIDITAS
Stres Kerja (X3)

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	X3.1	.600 [*]	0,361	Valid
2	X3.2	.568 [*]	0,361	Valid
3	X3.3	.672 ^{**}	0,361	Valid
4	X3.4	.698 ^{**}	0,361	Valid
5	X3.5	.700 ^{**}	0,361	Valid
6	X3.6	.587 ^{**}	0,361	Valid
7	X3.7	.622 ^{**}	0,361	Valid
8	X3.8	.547 ^{**}	0,361	Valid
9	X3.9	.562 ^{**}	0,361	Valid
10	X3.10	.673 ^{**}	0,361	Valid
11	X3.11	.575 [*]	0,361	Valid
12	X3.12	.547 [*]	0,361	Valid

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Laten	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0.764	0.828	10	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0.814	0.858	12	Reliabel
Konflik Pek-Kel (X2)	0.812	0.859	10	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.843	0.875	12	Reliabel





KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja
Dan Dampaknya Pada Komitmen Organisasi Pegawai PT. Sakti Mobile

1). IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden.....(Diisi Peneliti)

Jenis Kelamin :

Mulai Bekerja :/...../.....

Status Pegawai : Kontrak/Tetap

Divisi :

Bagian :

Jabatan :

Golongan :

Pendidikan Terakhir : S1/S2/S3

2). PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu yang terhormat, Dalam rangka penelitian Disertasi, saya memohon bantuan Bapak/Ibu sebagai responden pada penelitian ini dengan judul :
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-
KELUARGA TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA PADA
KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PT. SAKTI MOBILE.**

Sebelum mengisi blangko kuesioner, diharap agar Bapak/Ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut :

1. Bapak/Ibu diharapkan mengisi Data Responden dengan lengkap sebelum mengisi atau menjawab kuesioner ini;
2. Terdapat 4(empat) kelompok besar kuesioner yaitu tentang (1) BEBAN KERJA, (2) KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA (3) STRES KERJA dan (4) KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PT. SAKTI MOBILE;
3. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan dan tidak ada yang dikosongkan atau tidak dijawab, berilah tanda silang (×) pada jawaban yang dianggap paling sesuai mewakili jawaban Bapak/Ibu;
4. Kolom tersebut menggambarkan nilai yang akan Bapak/Ibu berikan, dimana kolom S untuk = “Setuju”, kolom SS = “Sangat Setuju”, kolom KS = “Kurang Setuju”, kolom TS = “Tidak Setuju”, kolom STS = “Sangat Tidak Setuju”, kolom SL = “Selalu”, kolom S = “Sering”, kolom KD = “kadang-kadang”, kolom JR = “Jarang” dan kolom TD = “Tidak Pernah “
5. Hasil penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah tidak akan mempengaruhi konduite ataupun disalah gunakan;
6. Jawaban dan identitas Bapak/Ibu akan dirahasiakan oleh peneliti. Akhirnya saya ucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya dan saya berharap bahwa penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi pegawai PT. SAKTI MOBILE.

3). INSTRUMEN PENELITIAN

- SS : Sangat setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat Tidak setuju

KUESIONER UJI COBA
BEBAN KERJA (X¹)

I. BEBAN KERJA

1. Pekerjaan saya sering mengalami perubahan

SS S KS TS STS

2. Perubahan pekerjaan sewaktu-waktu membuat saya stres

SS S KS TS STS

3. Saya tidak pernah mengalami perubahan peran dalam pekerjaan

SS S KS TS STS

4. Konflik antar pegawai sangat mengganggu pekerjaan saya

SS S KS TS STS

5. Banyaknya pesanan mengakibatkan harus kerja lembur dan saya tidak menyukai hal ini.

SS S KS TS STS

6. Saya menyukai pekerjaan lembur

SS S KS TS STS

7. Pekerjaan yang saya lakukan bertambah bila pesanan telah jatuh tempo

SS S KS TS STS

8. Saya bingung dan gelisah jika mengerjakan pekerjaan baru

SS S KS TS STS

9. Saya melakukan pekerjaan baru dengan bersungguh-sungguh walaupun masih kurang terampil.

SS S KS TS STS

10. Karena keterbatasan waktu. Saya sering lelah

SS S KS TS STS

11. Banyaknya pesanan menyebabkan saya harus bekerja lebih banyak dan ini melelahkan saya

SS S KS TS STS

12. Banyaknya pesanan membuat saya mengambil jam istirahat untuk melakukan pekerjaan tambahan

SS S KS TS STS

KUESUINER UJI COBA
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (X²)

II. Konflik pekerjaan-keluarga

1. Adanya tekanan kerja menyita waktu untuk bersama keluarga

SS S KS TS STS

2. Adanya tekanan kerja menyebabkan kehidupan pribadi saya terganggu

SS S KS TS STS

3. Banyaknya tuntutan tugas membuat saya kewalahan, sehingga menimbulkan stres

SS S KS TS STS

4. Kurangnya kebersamaan keluarga, saya mengalami kelelahan fisik dalam bekerja.

SS S KS TS STS

5. Kurangnya kebersamaan keluarga membuat saya mengalami kelelahan emosional dalam bekerja

SS S KS TS STS

6. Kurangnya kebersamaan keluarga untuk memenuhi tanggung jawab keluarga membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan

SS S KS TS STS

7. Adanya tekanan sebagai orang tua, membuat saya tidak berkonsentrasi dalam bekerja

SS S KS TS STS

8. Adanya tekanan sebagai orang tua, saya tidak dapat melakukan pekerjaan tambahan di hari libur karena waktunya sudah diperuntukkan untuk keluarga

SS S KS TS STS

9. Adanya tekanan sebagai orang tua, membuat saya stres dalam menghadapi pekerjaan

SS S KS TS STS

10. Adanya tekanan perkawinan membuat saya tidak dapat mendalami wewenang yang saya miliki

SS S KS TS STS



KUESUINER UJI COBA
STRES KERJA (X³)

III. Stres Kerja

1. Saya merasa tersinggung bila teman sekerja mencela pekerjaan saya

SS S KD TS STS

2. Saya merasa terganggu jika pekerjaan saya dicampuri oleh atasan atau teman sekerja

SS S KD TS STS

3. Saya merasa kecewa jika pekerjaan saya tidak sempurna

SS S KD TS STS

4. Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

SS S KD TS STS

5. Saya mudah marah jika pekerjaan saya dipindahkan kepada teman lain yang sebenarnya dia kurang mampu

SS S KD TS STS

6. Saya tidak dapat menahan marah menghadapi teman sekerja atau bawahan yang tidak bekerja dengan baik

SS S KD TS STS

7. Memikirkan pekerjaan membuat saya merasa lelah dan menyebabkan saya sering cemas

SS S KD TS STS

8. Saya sering mengalami kecemasan memikirkan antara pekerjaan dan tanggung jawab sebagai kepala keluarga

SS S KD TS STS

9. Saya menjadi gelisah/sulit tidur bila saya sedang dalam masalah di tempat kerja

SS S KD TS STS

10. Saya sering gelisah jika memikirkan keluarga dirumah sedangkan saya lagi banyak pekerjaan di kantor

SS S KD TS STS

11. Saya menderita gangguan pencernaan bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai oleh atasan

SS S KD TS STS

12. Sering memikirkan pekerjaan bahkan pada saat istirahat, membuat saya kurang berkonsentrasi

SS S KD TS STS



KUESUINER UJI COBA
KOMITMEN ORGANISASI (Y)

IV. Komitmen Organisasi

1. Kesediaan bekerja lebih dari yang diharapkan karena saya merasa ingin untuk tetap tinggal dalam organisasi

SS S KS TS STS

2. Kesediaan bekerja lebih dari yang diharapkan, saya lakukan karena menghargai setiap hubungan yang terjadi antara pribadi saya dengan perusahaan

SS S KS TS STS

3. Berprestasi untuk perusahaan karena saya yakin terhadap organisasi ini

SS S KS TS STS

4. Berprestasi untuk perusahaan karena saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan

SS S KS TS STS

5. Keberatan untuk meninggalkan organisasi jika meninggalkan organisasi ini akan merasa rugi

SS S KS TS STS

6. Keberatan untuk meninggalkan organisasi karena merasa memiliki sedikit pilihan

SS S KS TS STS

7. Saya merasa rugi meninggalkan organisasi karena saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini

SS S KS TS STS

8. Merasa rugi meninggalkan organisasi karena saya mengembangkan organisasi ini dari awal

SS S KS TS STS

9. Saya loyal terhadap organisasi ini karena merasa terikat secara emosional

SS S KS TS STS

10. Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya sehingga saya loyal terhadap organisasi ini

SS S KS TS STS





**LAMPIRAN
HASIL
INSTRUMEN PENELITIAN**

LAMPIRAN

DATA HASIL KUESIONER
Beban Kerja (X¹)

Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Skor X1
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	39
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	39
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	40
5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	42
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	42
8	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	43
9	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	43
10	5	5	5	4	4	4	2	3	3	5	3	3	46
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	39
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40
15	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	35
16	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	37
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	31
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45
21	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	40
22	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	35
23	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	35
24	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	35
25	1	4	3	1	2	4	3	3	1	3	4	3	32
26	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	32
27	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	33
28	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	41
29	3	5	4	3	2	4	3	3	3	5	3	4	42
30	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	38
31	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	37
32	3	5	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	38
33	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	44
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	37

35	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	37
36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
37	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
38	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
41	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	40
42	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
43	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	43
44	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	41
45	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	45
46	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	43
47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
48	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	44
49	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	33
50	4	4	4	3	1	1	3	2	3	3	4	1	33
51	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	38
52	3	4	3	3	1	1	3	4	3	3	3	3	34
53	3	5	3	3	1	3	3	2	3	4	3	4	37
54	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	41
55	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	34
56	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	34
57	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
59	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
61	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	40
62	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	35
63	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	36
64	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	35
65	1	4	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	33
66	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	32
67	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
68	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	41
69	3	5	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	41
70	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	38
71	3	4	3	3	1	1	3	4	3	3	3	3	34
72	3	5	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	38
73	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	44

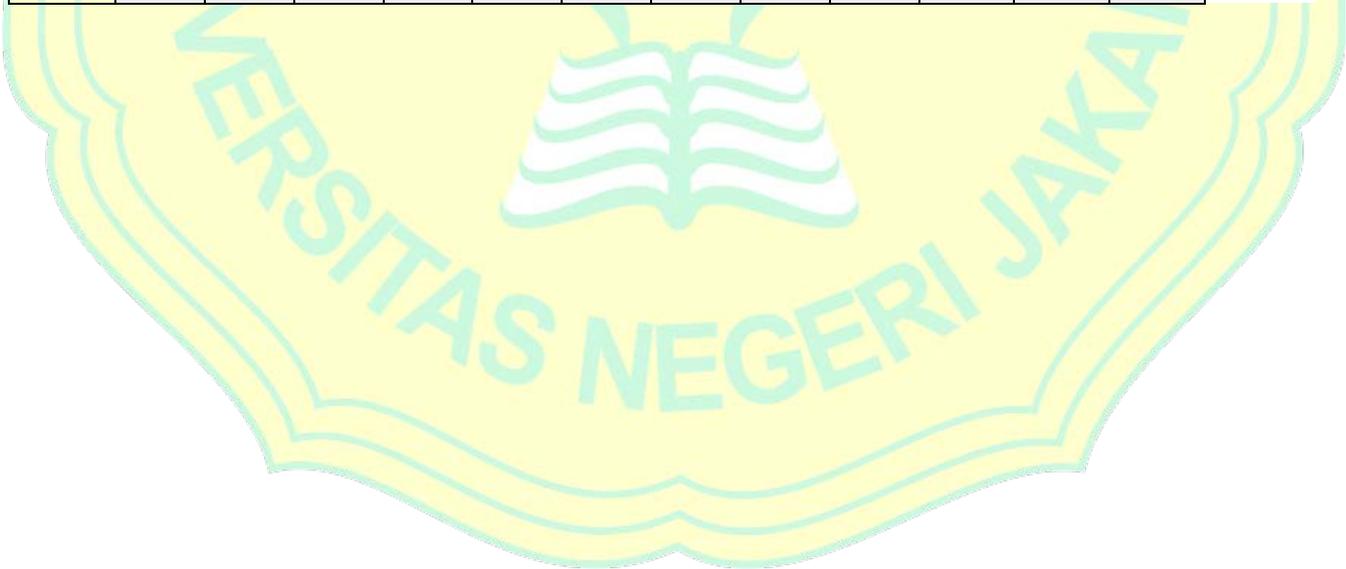
74	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	39
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	39
77	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	40
78	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	42
79	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	36
80	3	4	3	1	2	1	3	3	3	4	1	3	31
81	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	28
82	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
83	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	36
84	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	32
85	4	4	4	2	2	1	1	3	2	2	3	4	32
86	3	4	4	4	1	2	3	2	2	3	3	3	34
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
88	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	32
89	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	31
90	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
91	2	4	4	3	3	1	2	3	4	4	4	4	38
92	3	3	4	3	2	1	2	2	3	2	2	4	31
93	3	3	4	3	2	1	2	2	3	2	2	4	31
94	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	30
95	4	1	4	3	1	1	1	1	3	1	2	4	26
96	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	27
97	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	29
98	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	41
99	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	45
100	4	4	4	2	1	2	2	3	4	3	3	3	35
101	2	3	4	2	3	1	1	3	4	3	3	3	32
102	4	3	3	3	3	1	2	3	3	2	4	4	35
103	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
104	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	36
105	3	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	34
106	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	31
107	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
108	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	33
109	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	28
110	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	30
111	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	25
112	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	29

113	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	37
114	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	26
115	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	37
116	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	32
117	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	32
118	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	30
119	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	26
120	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	32
121	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	41
122	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	39
123	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	25
124	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	43
125	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	36
126	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	49
127	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	41
128	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	31
129	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	40
130	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
131	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	28
132	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	31
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
134	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33
135	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	32
136	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	28
137	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
138	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	24
139	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	30
140	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
141	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	31
142	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	23
143	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	30
144	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	26
145	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	23
146	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	31
147	4	3	1	4	3	2	4	2	2	3	3	2	33
148	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	31
149	3	3	1	2	4	1	4	2	3	3	2	1	29
150	3	3	1	3	4	1	1	2	4	3	4	2	31
151	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	3	49

152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
153	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
154	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
155	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
156	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	36
157	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
160	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	34
161	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
162	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	40
163	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	4	3	35
164	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	35
165	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	35
166	2	3	4	3	1	2	1	1	3	1	3	2	26
167	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	32
168	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	34
169	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	41
170	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	45
171	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	38
172	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	39
173	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
174	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	39
175	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	40
176	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	41
177	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
178	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
179	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	44
180	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	44
181	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	49
182	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
183	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
184	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	36
185	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
186	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	36
187	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
188	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
189	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
190	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	34

191	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
192	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	40
193	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36
194	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
195	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
196	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	27
197	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	32
198	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	34
199	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	41
200	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	45
201	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	38
202	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34
203	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	39
204	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
205	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	35
206	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34
207	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39

Jumlah	669	711	682	622	548	535	585	615	614	633	654	636
r-hit	0.564	0.556	0.598	0.583	0.548	0.619	0.650	0.668	0.598	0.603	0.652	0.595
r-tabel	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid



DATA HASIL KUESIONER
Konflik Pekerjaan Keluarga (X²)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Skor X2
2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	29
3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	32
3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	33
3	2	2	3	2	2	4	2	4	3	27
3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	25
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
4	3	2	2	3	4	3	2	3	1	27
4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	36
4	3	4	3	2	5	3	4	2	2	32
2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	25
2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	25
2	1	1	3	2	3	4	3	2	3	24
1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	25
3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	27
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	22
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	29
2	1	2	2	4	2	2	3	3	3	24
2	1	2	2	2	2	4	3	3	3	24
2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	23
1	1	1	1	1	2	2	4	3	2	18
1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	19
2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	23
3	4	3	3	1	3	2	3	2	3	27
3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	38
1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	30
3	1	1	3	3	3	3	2	4	3	26
3	1	2	3	2	4	4	4	3	4	30
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	26
3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	26

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	27
2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	16
2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	21
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	27
4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	30
2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	28
4	5	4	3	5	4	3	4	4	2	36
3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	24
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	19
2	3	4	5	4	3	4	2	3	3	30
3	2	3	1	2	2	3	3	3	5	22
4	2	1	3	3	2	2	3	1	4	21
3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	18
1	3	1	3	1	2	2	1	3	3	17
2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	20
2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	18
2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	19
2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	16
2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	17
3	2	1	3	2	1	1	2	2	4	17
2	1	3	1	2	2	3	2	2	4	18
2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	17
2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	23
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	27
3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	24
3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	26
3	3	2	3	5	3	4	3	2	4	28
2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	21
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	32
5	4	2	2	2	3	5	3	3	2	29
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	32
5	4	4	5	3	2	5	3	3	3	34
2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	25
2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	23

3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	27
3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	26
3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	26
3	3	2	3	5	3	4	3	2	3	28
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	20
2	2	1	2	1	1	3	2	1	4	15
2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	22
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	27
3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	28
3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	28
3	2	2	3	4	3	4	3	2	4	26
2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	28
3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	28
3	3	2	3	2	4	1	1	3	3	22
4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	32
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
2	3	4	2	4	4	3	2	3	3	27
2	3	5	2	4	4	3	2	3	3	28
2	1	2	3	2	3	2	2	3	4	20
2	3	1	2	4	3	1	2	2	4	20
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	23
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	29
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	31
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	28
3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	34
3	3	3	5	3	3	3	2	3	4	28
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25
2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	17
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	26
2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	20
3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	31
1	1	1	1	2	1	2	3	2	5	14
3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	29
2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	28

1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	16
1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	19
1	1	2	2	2	2	2	1	1	5	14
2	1	2	1	2	2	2	3	2	4	17
2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	23
2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	16
3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	23
3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	25
3	3	2	2	3	5	3	4	3	4	28
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	19
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	33
4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	28
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	33
5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	29
2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	21
2	2	1	1	3	2	2	3	4	3	20
4	1	2	3	2	2	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	25
2	3	1	3	3	3	2	3	2	4	22
2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	30
2	2	2	2	4	2	1	2	3	4	20
3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	26
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	30
2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	27
4	5	2	4	3	5	4	3	4	5	34
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	26
2	2	3	2	2	2	2	2	3	5	20
2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	24
3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	27
4	2	1	1	3	3	2	2	3	3	21
3	2	3	2	3	2	2	2	1	5	20
1	1	2	3	2	1	2	1	2	5	15
4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	32
2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	19

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	26
2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	25
2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	26
3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	20
2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	18
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	25
2	3	1	3	2	3	2	3	2	5	21
4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	30
3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	20
3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	25
3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	21
3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	20
3	3	1	1	1	3	1	2	2	3	17
2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	20
2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	19
1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	22
4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	33
2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	23
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	22
3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	23
3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	25
3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	26
3	3	2	2	3	5	3	4	3	3	28
2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	18
4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	29
5	4	3	2	2	2	3	3	4	2	28
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	31
5	4	4	4	3	3	2	5	2	3	32
2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	27
3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	28
2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	23
2	2	1	1	3	2	2	3	4	4	20
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	20
3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	26
2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	25
2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	22
4	4	3	4	2	4	3	2	4	2	30

3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	29
4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	28
3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	21
3	2	1	2	2	2	2	3	3	4	20
3	3	1	1	1	3	1	2	2	4	17
2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	20
3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	19
1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	22
4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	30
2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	25
2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	27
3	3	1	2	2	3	2	4	2	4	22
4	4	3	3	2	4	4	3	2	5	29
2	3	1	3	3	2	3	2	3	4	22
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	20
3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	23

563	525	494	545	566	594	577	587	584
0.337	0.548	0.291	0.293	0.350	0.118	0.235	0.180	0.188
0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Drop

DATA HASIL KUESIONER
Stres Kerja (X³)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Skor X3
2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	33
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	39
3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	36
3	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	37
4	3	4	3	3	2	3	5	3	4	3	2	39
2	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	30
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	44
4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	38
3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	43
3	5	5	5	4	4	5	3	2	5	3	3	47
2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	29
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	37
3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	34
4	4	4	2	2	1	3	2	2	3	3	2	32
3	4	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	35
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	35
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	33
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	31
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	45
2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	39
3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	32
3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	33
3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	31
4	1	4	3	1	1	1	3	1	2	3	2	26
3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	27
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	31
4	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	35
4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	46
4	4	4	2	1	2	3	4	3	3	4	4	38
2	3	4	2	3	1	3	4	3	3	3	3	34
2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	30
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	36
3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	34

3	4	4	4	2	2	1	2	1	2	1	2	28
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	24
3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	30
3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	38
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	38
4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	42
3	5	5	2	3	3	3	3	3	4	4	3	41
2	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	45
2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	30
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	27
2	4	4	2	3	4	5	4	3	4	2	3	40
2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	28
2	4	4	4	2	1	3	3	2	2	3	1	31
1	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	25
2	3	2	1	3	1	3	1	2	2	1	3	24
2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	26
3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	25
1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	24
1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	21
2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	24
2	2	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	23
1	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	24
3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	26
2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	33
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	39
3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	32
3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	35
4	3	4	3	3	2	3	5	3	4	3	2	39
2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	30
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	44
4	3	5	5	4	2	2	2	3	5	3	3	41
3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	43
3	5	5	5	4	4	5	3	2	5	3	3	47
2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	29
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	37
2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	33

4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	39
3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	36
3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	35
4	3	4	3	3	2	3	5	3	4	3	2	39
1	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	27
1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	20
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	34
2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	34
2	1	1	3	2	2	3	4	3	4	3	2	30
2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	35
3	1	3	3	3	2	3	2	4	1	1	3	29
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	43
3	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	38
2	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	3	33
2	3	2	2	3	5	2	4	4	3	2	3	35
2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	25
1	1	2	2	3	1	2	4	3	1	2	2	24
2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	29
2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	40
1	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	36
3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33
3	1	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	37
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	44
3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	35
3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	31
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	33
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	26
2	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	37
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	17
2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	36
1	2	3	2	2	2	2	4	5	4	3	4	34

1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	19
1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	22
2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	19
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	23
1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26
1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	20
1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	28
3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	36
4	3	4	3	3	2	2	3	5	3	4	3	39
2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	28
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	39
3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	44
3	5	5	5	4	4	4	2	3	2	3	2	42
2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	28
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	36
3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	32
4	4	4	2	2	1	1	3	2	2	3	4	32
3	4	4	4	1	2	3	2	2	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	32
3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	31
4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	41
3	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2	3	29
3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	37
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	42
3	5	5	2	3	2	3	3	3	3	4	4	40
2	4	3	4	5	2	4	3	5	4	3	4	43
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	33
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	28
2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32
3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	35
2	4	4	4	2	1	1	3	3	2	2	3	31
1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	27
1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	18
3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	43
2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	27

3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	34
3	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	36
4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	38
3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	28
2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	24
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	30
4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	42
2	4	4	3	3	1	2	3	2	2	2	2	30
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	34
3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	30
3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	28
4	1	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	26
3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	29
2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	26
4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	3	3	33
4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	45
4	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	31
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	29
4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	31
3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	35
3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	37
4	3	4	3	3	2	2	3	5	3	4	3	39
2	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	27
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	41
4	3	5	5	4	3	2	2	2	3	3	4	40
3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	42
3	5	3	5	4	4	4	3	3	2	5	2	43
2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	38
3	4	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	34
4	4	4	2	2	1	1	3	2	2	3	4	32
3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	27
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	35
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	32
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	30
4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	42

2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	39
3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	4	37
3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	30
3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	28
4	1	4	3	3	1	1	1	3	1	2	2	26
3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	29
3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	27
4	3	4	1	2	1	3	3	3	3	3	3	33
4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	40
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	32
2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	36
4	3	2	3	3	1	2	2	3	2	4	2	31
4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	40
3	4	4	2	3	1	3	3	2	3	2	3	33
3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	27
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	32

575	618	656	574	545	499	551	578	568	588	589	579
0.593	0.573	0.671	0.680	0.698	0.582	0.619	0.557	0.579	0.664	0.579	0.558
0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid



DATA HASIL KUESIONER
Komitmen Organisasi (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Skor Y
2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	33
4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	32
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
2	2	4	4	3	4	5	4	2	3	33
3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	37
2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	29
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	26
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	28
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	30
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35
3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	37
2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	29
2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	31
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	34
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	40
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	31
3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	32
3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	31
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	36
3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32

3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	41
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	27
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	26
2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	29
2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	31
4	5	3	5	3	3	4	3	5	3	38
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35
3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	33
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
3	3	5	3	4	3	5	4	3	4	37
3	5	3	5	3	3	5	3	4	4	38
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	41
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	27
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	35
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	31
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	40
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	31
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	31
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34
3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	32
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	38

2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	27
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	35
4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	42
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	41
2	2	4	2	5	5	3	4	3	3	33
3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	35
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37
3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	38
4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	39
3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	34
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
3	3	4	4	2	4	3	5	3	2	33
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	35
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	29
4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	33
3	4	4	5	3	5	3	3	5	3	38
4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	41
2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	28
4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	38
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37

4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	42
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	35
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	38
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	28
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	38
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	42
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39
4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	41
5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	43
4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	40
4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	38
3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	41
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	38
2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	33
3	5	4	3	3	5	3	4	5	3	38

3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	29
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	2	3	3	5	3	5	4	3	36
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
3	3	4	3	5	3	4	3	5	3	36
2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	28
3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	32
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35
4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	39
3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	34
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35
2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35
2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	33
3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	29
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	40
3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	37
2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	36
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	25

3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	39
3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35
3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	31
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	25
4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	37
2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	32
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
5	4	2	3	3	4	4	3	5	3	36
4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	34
3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	36
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38

680	694	728	716	718	708	737	735	730	709
0.628	0.589	0.552	0.550	0.572	0.581	0.583	0.553	0.611	0.675
0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216	0.216
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid



UJI VALIDITAS UNTUK 207 RESPONDEN :

Komitmen Organisasi (Y)

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	Y.1	.644 ^{**}	0,361	Valid
2	Y.2	.606 [*]	0,361	Valid
3	Y.3	.527 ^{**}	0,361	Valid
4	Y.4	.542 [*]	0,361	Valid
5	Y.5	.573 ^{**}	0,361	Valid
6	Y.6	.534 ^{**}	0,361	Valid
7	Y.7	.614 ^{**}	0,361	Valid
8	Y.8	.546 ^{**}	0,361	Valid
9	Y.9	.591 ^{**}	0,361	Valid
10	Y.10	.700 ^{**}	0,361	Valid

Beban Kerja (X1)

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	X1.1	.572 ^{**}	0,361	Valid
2	X1.2	.555 ^{**}	0,361	Valid
3	X1.3	.575 ^{**}	0,361	Valid
4	X1.4	.553 ^{**}	0,361	Valid
5	X1.5	.511 ^{**}	0,361	Valid
6	X1.6	.618 ^{**}	0,361	Valid
7	X1.7	.665 ^{**}	0,361	Valid
8	X1.8	.683 ^{**}	0,361	Valid
9	X1.9	.622 ^{**}	0,361	Valid
10	X1.10	.613 ^{**}	0,361	Valid
11	X1.11	.662 ^{**}	0,361	Valid
12	X1.12	.607 ^{**}	0,361	Valid

Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	X2.1	.716 ^{**}	0,361	Valid
2	X2.2	.526 ^{**}	0,361	Valid
3	X2.3	.621 ^{**}	0,361	Valid
4	X2.4	.712 ^{**}	0,361	Valid
5	X2.5	.645 ^{**}	0,361	Valid
6	X2.6	.686 ^{**}	0,361	Valid
7	X2.7	.636 [*]	0,361	Valid
8	X2.8	.509 [*]	0,361	Valid
9	X2.9	.524 ^{**}	0,361	Valid
10	X2.10	.613 ^{**}	0,361	Valid

Stres Kerja (X3)

No	Pertanyaan	R(Hitung)	R(Tabel)	Keterangan
1	X3.1	.600 [*]	0,361	Valid
2	X3.2	.568 [*]	0,361	Valid
3	X3.3	.672 ^{**}	0,361	Valid
4	X3.4	.698 ^{**}	0,361	Valid
5	X3.5	.700 ^{**}	0,361	Valid
6	X3.6	.587 ^{**}	0,361	Valid
7	X3.7	.622 ^{**}	0,361	Valid
8	X3.8	.547 ^{**}	0,361	Valid
9	X3.9	.562 ^{**}	0,361	Valid
10	X3.10	.673 ^{**}	0,361	Valid
11	X3.11	.575 [*]	0,361	Valid
12	X3.12	.547 [*]	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0.764	0.828	10	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0.814	0.858	12	Reliabel
Konflik Pek-Kel (X2)	0.812	0.859	10	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.843	0.875	12	Reliabel

**HASIL UJI VALIDITAS RELIABILITAS
BEBAN KERJA (X¹)**

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Skor X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.230	.496**	.553**	.469**	.381*	.156	.311	.390*	.158	.563**	.189	.637**
	Sig. (2-tailed)		.222	.005	.002	.009	.038	.411	.095	.033	.404	.001	.317	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.230	1	.140	.182	.268	.379*	.420*	.612**	-.010	.623**	.240	.323	.578**
	Sig. (2-tailed)	.222		.460	.337	.152	.039	.021	.000	.957	.000	.201	.082	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.496**	.140	1	.663**	.299	.233	.166	.395*	.309	.000	.633**	.310	.623**
	Sig. (2-tailed)	.005	.460		.000	.109	.216	.379	.031	.096	1.000	.000	.096	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.553**	.182	.663**	1	.437*	.471**	.401*	.491**	.401*	.125	.695**	.149	.716**
	Sig. (2-tailed)	.002	.337	.000		.016	.009	.028	.006	.028	.510	.000	.431	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.469**	.268	.299	.437*	1	.203	.383*	.686**	.306	.437*	.462*	.386*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.009	.152	.109	.016		.283	.037	.000	.100	.016	.010	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.381*	.379*	.233	.471**	.203	1	.533**	.296	.210	.151	.406*	.005	.615**
	Sig. (2-tailed)	.038	.039	.216	.009	.283		.002	.112	.266	.427	.026	.981	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.156	.420*	.166	.401*	.383*	.533**	1	.565**	.125	.493**	.450*	.162	.649**
	Sig. (2-tailed)	.411	.021	.379	.028	.037	.002		.001	.512	.006	.013	.392	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.311	.612**	.395*	.491**	.686**	.296	.565**	1	.161	.436*	.437*	.391*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.031	.006	.000	.112	.001		.394	.016	.016	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.390*	-.010	.309	.401*	.306	.210	.125	.161	1	.247	.483**	-.015	.464**
	Sig. (2-tailed)	.033	.957	.096	.028	.100	.266	.512	.394		.189	.007	.938	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.10	Pearson Correlation	.158	.623**	.000	.125	.437*	.151	.493**	.436*	.247	1	.222	.299	.516**
	Sig. (2-tailed)	.404	.000	1.000	.510	.016	.427	.006	.016	.189		.237	.109	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.563**	.240	.633**	.695**	.462*	.406*	.450*	.437*	.483**	.222	1	.445*	.786**
	Sig. (2-tailed)	.001	.201	.000	.000	.010	.026	.013	.016	.007	.237		.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.189	.323	.310	.149	.386*	.005	.162	.391*	-.015	.299	.445*	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	.317	.082	.096	.431	.035	.981	.392	.033	.938	.109	.014		.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor X1	Pearson Correlation	.637**	.578**	.623**	.716**	.684**	.615**	.649**	.763**	.464**	.516**	.786**	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.003	.000	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	12

**UJI VALIDITAS RELIABILITAS
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (X²)**

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Skor X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.613**	.703**	.506**	.123	.358	.595**	.215	.341	.258	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.519	.052	.001	.254	.065	.169	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.613**	1	.552**	.683**	.358	.465**	.687**	.248	.315	.262	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.052	.010	.000	.186	.090	.161	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.703**	.552**	1	.595**	.264	.426*	.491**	.284	.427*	.036	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.001	.159	.019	.006	.128	.019	.852	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.506**	.683**	.595**	1	.443*	.411*	.586**	.222	.342	.321	.795**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001		.014	.024	.001	.237	.064	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.123	.358	.264	.443*	1	.564**	.216	.421*	.229	.286	.589**
	Sig. (2-tailed)	.519	.052	.159	.014		.001	.252	.021	.223	.125	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.358	.465**	.426*	.411*	.564**	1	.460*	.465**	.317	.506**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.052	.010	.019	.024	.001		.011	.010	.088	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.595**	.687**	.491**	.586**	.216	.460*	1	.180	.415*	.212	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006	.001	.252	.011		.342	.022	.260	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.215	.248	.284	.222	.421*	.465**	.180	1	.370*	.140	.430*
	Sig. (2-tailed)	.254	.186	.128	.237	.021	.010	.342		.044	.459	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.9	Pearson Correlation	.341	.315	.427*	.342	.229	.317	.415*	.370*	1	-.118	.426*
	Sig. (2-tailed)	.065	.090	.019	.064	.223	.088	.022	.044		.535	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.258	.262	.036	.321	.286	.506**	.212	.140	-.118	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.169	.161	.852	.083	.125	.004	.260	.459	.535		.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor X2	Pearson Correlation	.714**	.791**	.720**	.795**	.589**	.729**	.733**	.430*	.426*	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.018	.019	.007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: Konflik Pek-kel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

**UJI VALIDITAS RELIABILITAS
STRES KERJA (X³)**

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Skor X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.037	.445*	.276	.154	.073	.012	.162	.283	.198	.212	.184	.406*
	Sig. (2-tailed)		.844	.014	.140	.415	.701	.948	.394	.130	.293	.262	.331	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	-.037	1	.194	.182	.309	.372*	.283	.527**	-.069	.266	.008	-.283	.405*
	Sig. (2-tailed)	.844		.305	.335	.097	.043	.129	.003	.718	.156	.966	.130	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.445*	.194	1	.623**	.409*	.380*	.273	.380*	.232	.252	.380*	.487**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.014	.305		.000	.025	.038	.144	.038	.217	.179	.038	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.276	.182	.623**	1	.623**	.562**	.373*	.323	.166	.271	.267	.417*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.140	.335	.000		.000	.001	.042	.082	.380	.147	.154	.022	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.154	.309	.409*	.623**	1	.578**	.521**	.681**	.359	.432*	.222	.233	.784**
	Sig. (2-tailed)	.415	.097	.025	.000		.001	.003	.000	.051	.017	.239	.215	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.073	.372*	.380*	.562**	.578**	1	.655**	.487**	.109	.296	.430*	.285	.760**
	Sig. (2-tailed)	.701	.043	.038	.001	.001		.000	.006	.565	.112	.018	.127	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.012	.283	.273	.373*	.521**	.655**	1	.595**	.264	.426*	.260	.226	.692**
	Sig. (2-tailed)	.948	.129	.144	.042	.003	.000		.001	.159	.019	.166	.231	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.162	.527**	.380*	.323	.681**	.487**	.595**	1	.443*	.411*	.203	.157	.768**
	Sig. (2-tailed)	.394	.003	.038	.082	.000	.006	.001		.014	.024	.282	.408	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.283	-.069	.232	.166	.359	.109	.264	.443*	1	.564**	-.031	.214	.490**
	Sig. (2-tailed)	.130	.718	.217	.380	.051	.565	.159	.014		.001	.872	.257	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X3.10	Pearson Correlation	.198	.266	.252	.271	.432*	.296	.426*	.411*	.564**	1	.037	-.064	.567**
	Sig. (2-tailed)	.293	.156	.179	.147	.017	.112	.019	.024	.001		.846	.736	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.11	Pearson Correlation	.212	.008	.380*	.267	.222	.430*	.260	.203	-.031	.037	1	.240	.436*
	Sig. (2-tailed)	.262	.966	.038	.154	.239	.018	.166	.282	.872	.846		.202	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.12	Pearson Correlation	.184	-.283	.487**	.417*	.233	.285	.226	.157	.214	-.064	.240	1	.407*
	Sig. (2-tailed)	.331	.130	.006	.022	.215	.127	.231	.408	.257	.736	.202		.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor X3	Pearson Correlation	.406*	.405*	.678**	.691**	.784**	.760**	.692**	.768**	.490**	.567**	.436*	.407*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.001	.016	.026	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: Stress Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	12

UJI VALIDITAS RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Skor Y
Y1	Pearson Correlation	1	.614**	.417*	.367*	.352	.466**	.157	.244	.129	.113	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.046	.056	.009	.407	.193	.497	.551	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.614**	1	.278	.297	.081	.294	-.126	-.034	.047	.038	.430*
	Sig. (2-tailed)	.000		.137	.110	.669	.114	.508	.858	.807	.843	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.417*	.278	1	.126	.305	.516**	.255	.334	.371*	.476**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.022	.137		.509	.101	.004	.174	.071	.044	.008	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.367*	.297	.126	1	.269	.411*	.057	-.006	-.040	.000	.421*
	Sig. (2-tailed)	.046	.110	.509		.150	.024	.765	.977	.835	1.000	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.352	.081	.305	.269	1	.463**	.663**	.424*	.333	.531**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.056	.669	.101	.150		.010	.000	.020	.072	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.466**	.294	.516**	.411*	.463**	1	.304	.170	.229	.562**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.009	.114	.004	.024	.010		.103	.369	.224	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.157	-.126	.255	.057	.663**	.304	1	.605**	.672**	.647**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.407	.508	.174	.765	.000	.103		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.244	-.034	.334	-.006	.424*	.170	.605**	1	.716**	.591**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.193	.858	.071	.977	.020	.369	.000		.000	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y9	Pearson Correlation	.129	.047	.371*	-.040	.333	.229	.672**	.716**	1	.686**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.497	.807	.044	.835	.072	.224	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.113	.038	.476**	.000	.531**	.562**	.647**	.591**	.686**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.551	.843	.008	1.000	.003	.001	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor Y	Pearson Correlation	.639**	.430*	.665**	.421*	.710**	.763**	.633**	.591**	.614**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.021	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

CROSS LOADING

Variabel	Komitmen	Beban Kerja	Konflik PK	Stres Kerja
X1.1	-0.374	0.572	0.381	0.362
X1.2	-0.315	0.555	0.351	0.327
X1.3	-0.315	0.575	0.415	0.337
X1.4	-0.304	0.553	0.321	0.278
X1.5	-0.284	0.511	0.369	0.361
X1.6	-0.452	0.618	0.387	0.423
X1.7	-0.386	0.665	0.467	0.391
X1.8	-0.361	0.683	0.460	0.454
X1.9	-0.360	0.622	0.492	0.316
X1.10	-0.373	0.613	0.394	0.292
X1.11	-0.407	0.662	0.397	0.398
X1.12	-0.340	0.607	0.463	0.372

CROSS LOADING LANJUTAN

Variabel	Komitmen	Beban Kerja	Konflik PK	Stres Kerja
X2.1	-0.408	0.528	0.716	0.473
X2.2	-0.307	0.354	0.526	0.355
X2.3	-0.381	0.417	0.621	0.427
X2.4	-0.406	0.451	0.712	0.390
X2.5	-0.448	0.417	0.645	0.348
X2.6	-0.432	0.534	0.686	0.441
X2.7	-0.396	0.434	0.636	0.427
X2.8	-0.279	0.278	0.509	0.249
X2.9	-0.328	0.315	0.524	0.352
X2.10	-0.353	0.424	0.613	0.377

X3.1	-0.391	0.415	0.380	0.600
X3.2	-0.368	0.438	0.380	0.568
X3.3	-0.403	0.436	0.412	0.672
X3.4	-0.370	0.477	0.451	0.698
X3.5	-0.261	0.401	0.431	0.700
X3.6	-0.367	0.336	0.396	0.587
X3.7	-0.358	0.392	0.386	0.622
X3.8	-0.291	0.222	0.311	0.540
X3.9	-0.289	0.199	0.356	0.562
X3.10	-0.384	0.374	0.385	0.673
X3.11	-0.301	0.319	0.296	0.575
X3.12	-0.267	0.299	0.385	0.547
Y1	0.644	-0.450	-0.427	-0.402
Y2	0.606	-0.463	-0.367	-0.393
Y3	0.527	-0.279	-0.264	-0.238
Y4	0.542	-0.352	-0.335	-0.292
Y5	0.573	-0.362	-0.361	-0.312
Y6	0.534	-0.244	-0.271	-0.233
Y7	0.614	-0.360	-0.360	-0.361
Y8	0.546	-0.256	-0.330	-0.308
Y9	0.591	-0.240	-0.274	-0.310
Y10	0.700	-0.385	-0.499	-0.369

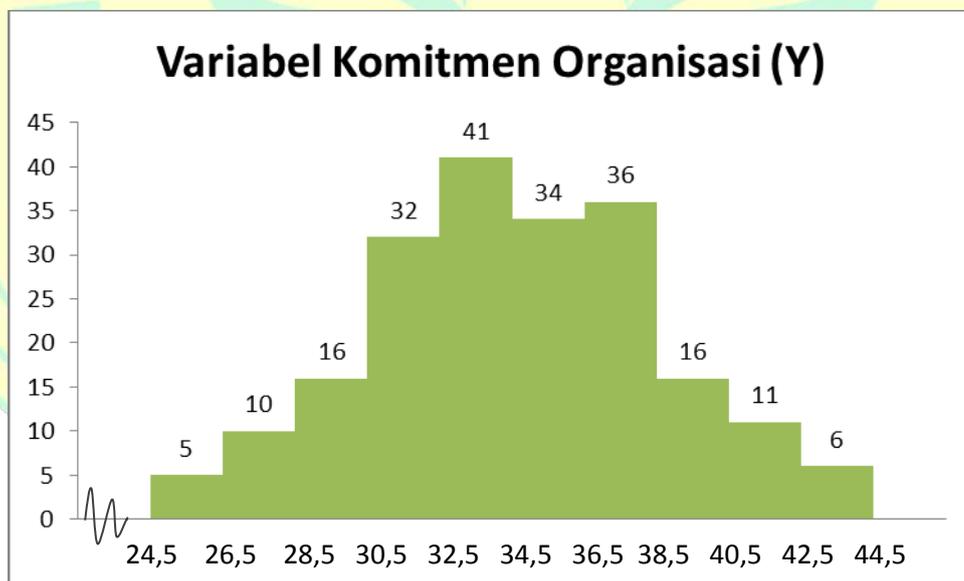


**LAMPIRAN
DATA POPULASI PENELITIAN**

LAMPIRAN 3

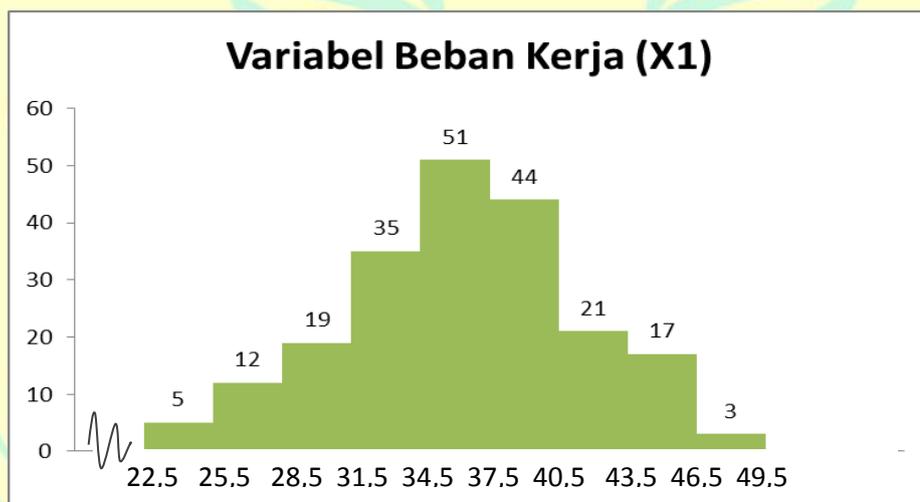
DATA FREKUENSI Komitmen Organisasi (Y)

Banyak kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	25-26	24,5	26,5	5	2.42
2	27-28	26,5	28,5	10	4.83
3	29-30	28,5	30,5	16	7.73
4	31-32	30,5	32,5	32	15.46
5	33-34	32,5	34,5	41	19.81
6	35-36	34,5	36,5	34	16.43
7	37-38	36,5	38,5	36	17.39
8	39-40	38,5	40,5	16	7.73
9	41-42	40,5	42,5	11	5.31
10	43-44	42,5	44,5	6	2.90
Total				207	100



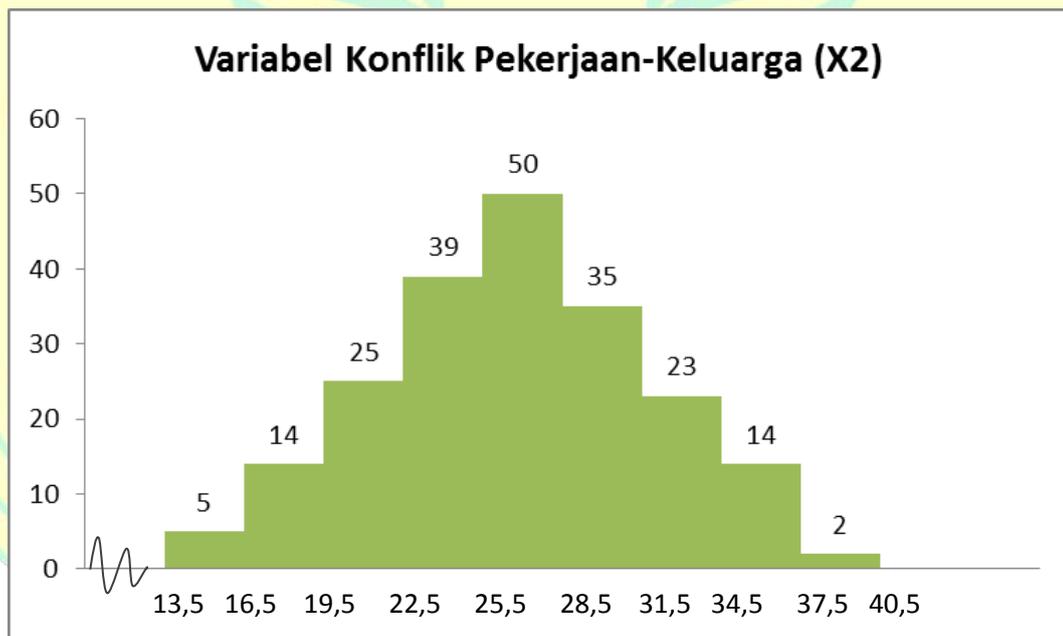
DATA FREKUENSI
Beban Kerja (X^1)

Banyak kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	23-25	22,5	25,5	5	2.42
2	26-28	25,5	28,5	12	5.80
3	29-31	28,5	32,5	19	9.18
4	32-34	31,5	35,5	35	16.91
5	35-37	34,5	38,5	51	24.64
6	38-40	37,5	41,5	44	21.26
7	41-43	40,5	44,5	21	10.14
8	44-46	43,5	47,5	17	8.21
9	47-49	46,5	50,5	3	1.45
Total				207	100



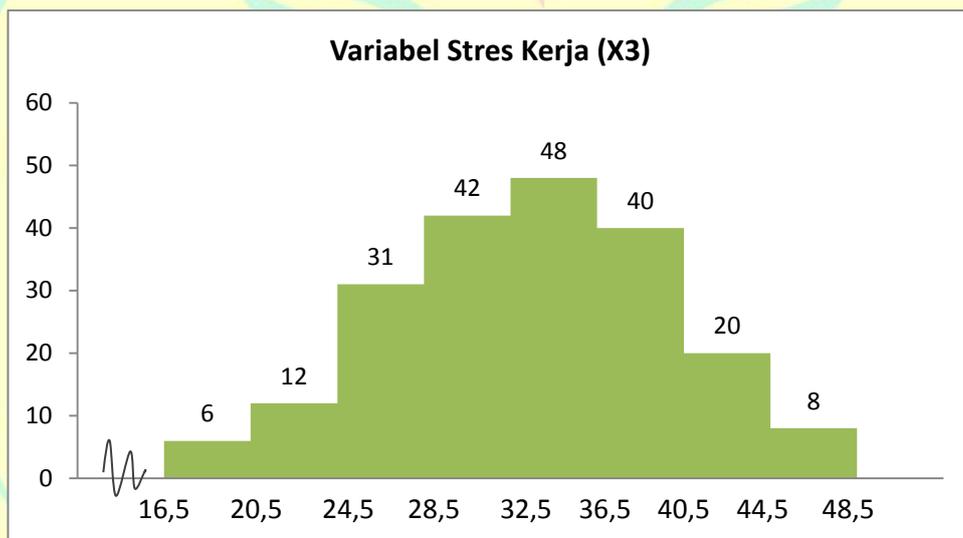
DATA FREKUENSI
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X²)

Banya kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	14-16	13,5	17,5	5	2.42
2	17-19	16,5	19,5	14	6.76
3	20-22	19,5	22,5	25	12.08
4	23-25	22,5	25,5	39	18.84
5	26-28	25,5	28,5	50	24.15
6	29-31	28,5	31,5	35	16.91
7	32-34	31,5	34,5	23	11.11
8	35-37	34,5	37,5	14	6.76
9	38-40	37,5	40,5	2	0.97
Total				207	100



DATA FREKUENSI
Stres Kerja (X^3)

Banya kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	17-20	16,5	20,5	6	2.90
2	21-24	20,5	24,5	12	5.80
3	25-28	24,5	28,5	31	14.98
4	29-32	28,5	32,5	42	20.29
5	33-36	32,5	36,5	48	23.19
6	37-40	36,5	40,5	40	19.32
7	41-44	40,5	44,5	20	9.66
8	45-48	44,5	48,5	8	3.86
Total				207	100

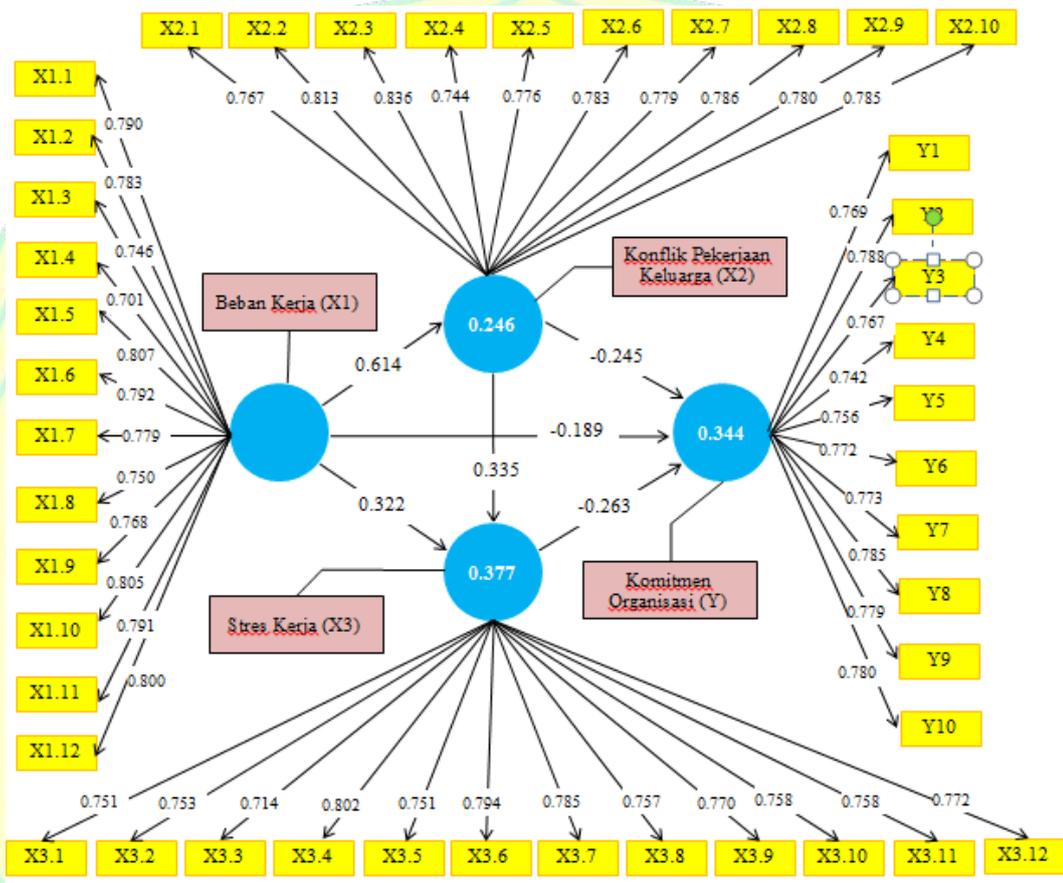




**LAMPIRAN
HASIL ANALISIS DATA**

LAMPIRAN

**HASIL PENGUJIAN SEM-PLS
Full Outer Model (Loading Factor)**



Hasil Pengujian Discriminan Validity (AVE)

Variabel	AVE
Beban Kerja	0,606
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,617
Stres Kerja	0,596
Komitmen Organisasi	0,595

MODEL STRUKTURAL (INNER MODEL)

Hasil Pengujian R-Square

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.246	0.242
Stres Kerja	0.924	0.923
Komitmen Organisasi	0.427	0.419

Hasil Pengujian GoF (Q-Square)

Variabel Endogen	Q ² (=1-SSE/SSO)
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.063
Stres Kerja	0.363
Komitmen Organisasi	0.110

Model Struktural (Path Coefficient Direct-Indirect)

Hipo	Variabel Laten	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	Beban Kerja → Komitmen Organisasi	-0.189	2.342	0.020	Hipotesis terdukung
H2	Konflik Pekerjaan-Keluarga → Komitmen Organisasi	-0.245	3.294	0.001	Hipotesis terdukung
H3	Stres Kerja → Komitmen Organisasi	-0.263	3.972	0.000	Hipotesis terdukung
H4	Beban Kerja → Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.614	14.438	0.000	Hipotesis terdukung
H5	Beban Kerja → Stres Kerja	0.322	4.545	0.000	Hipotesis terdukung
H6	Konflik Pekerjaan-Keluarga → Stres Kerja	0.335	4.427	0.000	Hipotesis terdukung
H7	Beban Kerja → Stres Kerja → Komitmen Organisasi	-0.291	5.466	0.000	Hipotesis terdukung
H8	Konflik Pekerjaan-Keluarga → Stres Kerja → Komitmen Organisasi	-0.082	2.416	0.016	Hipotesis terdukung

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Eric Hermawan lulus dari Distance Learning Institute pada tahun 1999 dengan gelar Master of Business Administration, serta lulus dari Fakultas Teknik Sipil Universitas Tama Jagakarsa dengan gelar Magister Manajemen Proyek pada tahun 2016. Saat ini sedang menempuh pendidikan sebagai kandidat Doktor di Universitas Negeri Jakarta.

Pada tahun 1995 hingga 1996, ia bekerja di PT. Altecindo Jakarta sebagai Sales Executive. Ia juga pernah menjabat dengan posisi yang sama pada PT. Astra Graphia Jakarta pada tahun 1996 hingga 1998. Lalu pada tahun 1998, ia dipromosikan sebagai Koordinator Bogor pada PT. Astra Graphia Bogor, dan pada tahun 1999 ia kembali dipromosikan sebagai Digital Product Specialist pada PT. Astra Graphia Surabaya. Pada tahun 2001 hingga 2002, ia dipromosikan sebagai Representative Office Manager (Account Manager) Timor Timur pada PT. Astra Graphia Denpasar. Masih pada tahun yang sama, ia dipromosikan sebagai Kepala Cabang Denpasar dan Area Bali pada PT. Astra CMG Life Denpasar.

Pada tahun 2002 sampai 2003, ia bekerja sebagai Kepala Cabang Bali pada PT. Khasanah Timur Indonesia, Dolphin Service VoIP Denpasar. Lalu pada tahun 2003, ia dipromosikan untuk Manager Regional Jakarta PT. Khasanah Timur Indonesia, Dolphin Service VoIP Jakarta. Ia juga pernah bekerja sebagai Kepala Marketing dan Penjualan Grup Indonesian Tower Jakarta pada tahun 2005

hingga 2006. Pada tahun 2006 hingga 2010, ia bekerja sebagai Senior Manager Regulasi pada Smart Telecom Jakarta. Lalu pada tahun 2010 hingga 2013, ia bekerja sebagai Direktur Teknologi dan Media Baru Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta. Hingga saat ini, ia menjabat sebagai Chief Executive Officer EH Corporation sejak tahun 2013, ia juga menjabat sebagai Komisaris PT. Teman Prima Fintech sejak tahun 2017, dan menjabat sebagai Komisaris Independen pada PT. Asuransi Berdikari sejak tahun 2020.

