

# Sakti Mobile

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



Oleh :

Madhakomala, Corry Yohana, Eric Hermawan

2021

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

**Prof. Dr. R. Madhakomala  
Dr. Corry Yohana, MM  
Dr. Eric Hermawan**



YAYASAN PENDIDIKAN  
CENDEKIA MUSLIM

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

**Prof. Dr. R. Madhakomala  
Dr. Corry Yohana, MM  
Dr. Eric Hermawan**

Editor dan Desainer:  
**Tim Sakti Mobile**

Penata Letak:  
**Tim Sakti Mobile**

Ukuran :  
**vii, 62 hlm., 20x29,7 cm**

ISBN:  
**978-623-6481-15-8**

Hak Cipta 2021, pada Prof. Dr. R. Madhakomala, Dr. Corry Yohana, MM, dan Dr. Eric Hermawan

---

Isi diluar tanggung jawab penerbitan dan percetakan

---

Hak cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau  
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini  
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**YAYASAN PENDIDIKAN CENDEKIA MUSLIM**

Perumahan Gardena Maisa 2, Blok C.12, Koto Baru, Kecamatan Kubung,  
Kabupaten Solok, Provinsi Sumatera Barat – Indonesia 27361  
HP/WA: 0823-9205-6884  
Website: [www.cendekiamuslim.com](http://www.cendekiamuslim.com)  
E-mail: [cendekiamuslimpress@gmail.com](mailto:cendekiamuslimpress@gmail.com)

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah Robbal Alamiin, segala puji penulis panjatkan Kehadirat Lillahi Robbi, yang mana atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku ini tepat pada waktunya. Buku ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. Sakti Mobile Melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja”.

Penyusun berharap, buku 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 buku ini di kemudian hari.

Jakarta, Juli 2021

Penyusun





REPUBLIK INDONESIA  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

# SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202135399, 28 Juli 2021

## Pencipta

Nama : **Prof. Dr. R. Madhakomala, Dr. Corry Yohana, MM dkk**

Alamat : Permai Raya II Blok AX-13/4 RT003/012 Pamulang Barat Pamulang,  
Tangerang Selatan, BANTEN, 15417

Kewarganegaraan : Indonesia

## Pemegang Hak Cipta

Nama : **Prof. Dr. R. Madhakomala, Dr. Corry Yohana, MM. dkk**

Alamat : Permai Raya II Blok AX-13/4 RT003/012 Pamulang Barat Pamulang,  
Tangerang Selatan, BANTEN, 15417

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT Sakti Mobile Melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 1 Juli 2021, di Jakarta

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000262445

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL



Dr. Freddy Harris, S.H., LL.M., ACCS.  
NIP. 196611181994031001

## Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.

**LAMPIRAN PENCIPTA**

No	Nama	Alamat
1	Prof. Dr. R. Madhakomala	Permai Raya II Blok AX-13/4 RT003/012 Pamulang Barat Pamulang
2	Dr. Corry Yohana, MM	Pamulang Permai I Blok AX-3/12 RT 001/012 Pamulang Barat Pamulang
3	Dr. Eric Hermawan	Jl. Kalasan No. 3 RT004/002 Pegangsaan Menteng Jakarta Pusat

**LAMPIRAN PEMEGANG**

No	Nama	Alamat
1	Prof. Dr. R. Madhakomala	Permai Raya II Blok AX-13/4 RT003/012 Pamulang Barat Pamulang
2	Dr. Corry Yohana, MM.	Pamulang Permai I Blok AX-3/12 RT 001/012 Pamulang Barat Pamulang
3	Dr. Eric Hermawan	Jl. Kalasan No. 3 RT004/002 Pegangsaan Menteng Jakarta Pusat



## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	iv
Surat Pencatatan Ciptaan .....	v
Daftar Isi .....	vii
Pendahuluan.....	1
Kajian Pustaka .....	4
Komitmen Organisasi .....	4
Beban Kerja .....	6
Konflik Pekerjaan Keluarga.....	7
Stres Kerja.....	9
Pengembangan Hipotesis .....	11
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	11
Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi .....	12
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	13
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga .....	15
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....	16
Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja .....	17
Pengaruh Beban Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	18
Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Melalui Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	20
Metodologi Penelitian.....	22
Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	23
Pembahasan Hasil Penelitian .....	31
Novelty.....	43
Kesimpulan .....	44
Implikasi .....	45
Saran .....	46
Referensi .....	47
Biografi Penulis .....	54

## 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.

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 di dominasi 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 ketidak setiaan 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.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen seseorang atau pegawai terhadap suatu organisasi atau lembaga seringkalimenjadi 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 pegawaimemahami 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.

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)."'

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

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 Koesomowidjojo (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.

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 pesan

### **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.

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

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 ketidak seimbangan 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 (JDACS)*.

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 kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, 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. Karyawan 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).

Berdasarkan pemaparan dari para ahli di atas, dapat disintesis bahwa 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. Indikator dari stres kerja adalah : 1) Ketidakpuasan kerja, 2) Muatan kerja, 3) Mudah marah, 4) Mengalami kecemasan, 5), Gelisah, 6) Kurang berkonsentrasi.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **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 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.

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 Specific 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 konfisi 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 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. 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 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. 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 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.



## METODOLOGI 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.

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

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-Keluarga ( $X_2$ ), 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).

- 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.

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  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk  $n = 30$  (0,361).

Berdasarkan hasil uji instrumen awal, diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (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. Lalu untuk uji reliabilitas, 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.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data Populasi dan Sample

Tabel 4.1 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%	Radio & 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

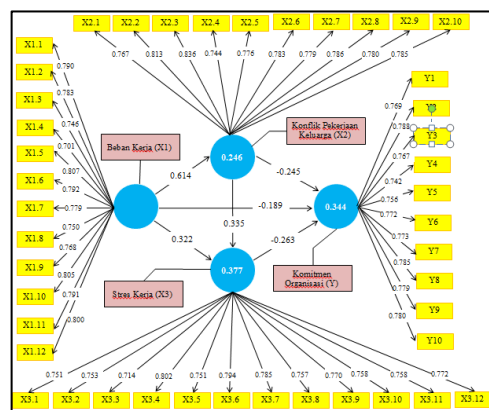
Rekapitulasi responden pada Tabel 4.9 menunjukkan karakteristik terbanyak adalah kelompok berjenis kelamin laki-laki sebesar 58,9%, lama bekerja dengan kurun waktu kurang dari 5 tahun sebesar 60,5%, status pegawai PT Sakti Mobile didominasi sebanyak 66,3% menikah, divisi radio, game dan content provider 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. 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  $\geq 0.50$  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  $\geq 0.70$ , agar menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang baik. Hasil analisa pengujian convergent validity dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 Full Outer Model

Berdasarkan Gambar 4.1 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  $\geq 0.50$  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 4.2 di bawah ini :

**Tabel 4.2 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 4.2 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*  $\geq 0.70$ , 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 4.3 berikut.

**Tabel 4.3 Hasil Pengujian *Composite Reliability***

Variabel Laten	CA	CR
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 4.3, 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 4.4.

**Tabel 4.4 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 4.4 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 0.377 dapat dinyatakan sedang, artinya variabel eksogen (beban kerja) memiliki kemampuan sedang dalam memprediksi atau menjelaskan variabel eksogen (stres kerja). Sedangkan nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi adalah 0.320 dapat dinyatakan sedang, artinya variabel eksogen (beban kerja) memiliki kemampuan sedang 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 :

$$\begin{aligned} AVE &= (0.606 + 0.617 + 0.596 + 0.595) / 4 \\ &= 0.6036 \end{aligned}$$

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

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 (Q<sup>2</sup>)

Analisa pengujian *Good of Fit Index* dalam model struktural dapat menggunakan nilai *predictive relevance* (Q<sup>2</sup>). 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 4.5 berikut.

**Tabel 4.5 Hasil Pengujian *Q-Square* (Q<sup>2</sup>)**

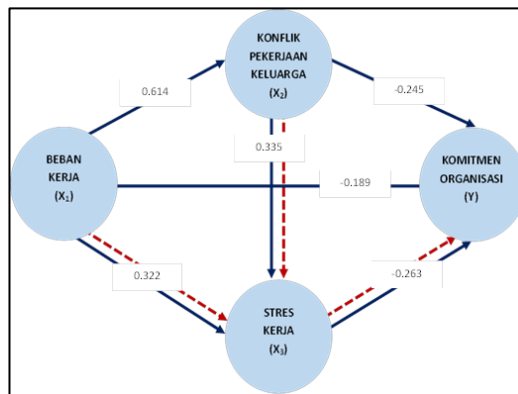
Variabel Endogen	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.063
Stres Kerja	0.363
Komitmen Organisasi	0.110

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* (2020)

Hasil pengujian *Q-Square* pada Tabel 4.5, semua variabel endogen dalam model penelitian ini memiliki nilai *predictive relevance* berada di atas 0, yaitu konflik pekerjaan-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 4.2 dan Tabel 4.6.



Gambar 4.2 Hasil Model Struktural (*Direct*)

Tabel 4.6 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	-0.291	5.466	0.000	Hipotesis terdukung
H8	Konflik Pekerjaan-Keluarga→Stres Kerja→Komitmen Organisasi	-0.082	2.416	0.016	Hipotesis terdukung

Sumber : Hasil Olah Data *SmartPLS* (2020)

Hasil pengujian model struktural pada Tabel 4.6, 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:

**Hipotesis 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.

**Hipotesis 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 komitmen organisasi.

**Hipotesis 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.

**Hipotesis 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.

**Hipotesis 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.

**Hipotesis 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.

**Hipotesis 7 :** Koefisien model struktural antara beban kerja melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.291 dinyatakan *n 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).

**Hipotesis 8 :** Koefisien model struktural antara konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.082 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).

## **B. 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 4.6, 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*. Sejalan dengan hal itu, 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.

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.

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

Hasil analisa model struktural berdasarkan Tabel 4.6, 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)*. 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*.

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. 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. 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 4.6, 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 pegawai 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.

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.

#### **4. Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Hasil analisa model struktural berdasarkan Tabel 4.6, 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.

## **5. Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.**

Hasil analisa model struktural berdasarkan Tabel 4.6, 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. Berkenaan 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 4.6, 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 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.

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

Hasil analisa model struktural pengaruh tidak langsung berdasarkan Tabel 4.6, dimana Koefisien model struktural antara beban kerja melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.291 dinyatakan n 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). 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.

## **8. Pengaruh Tidak Langsung Konflik Pekerjaan-Keluarga Melalui Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.**

Hasil analisa model struktural pengaruh tidak langsung berdasarkan Tabel 4.6, dimana Koefisien model struktural antara konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur -0.082 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 di lingkungan 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.

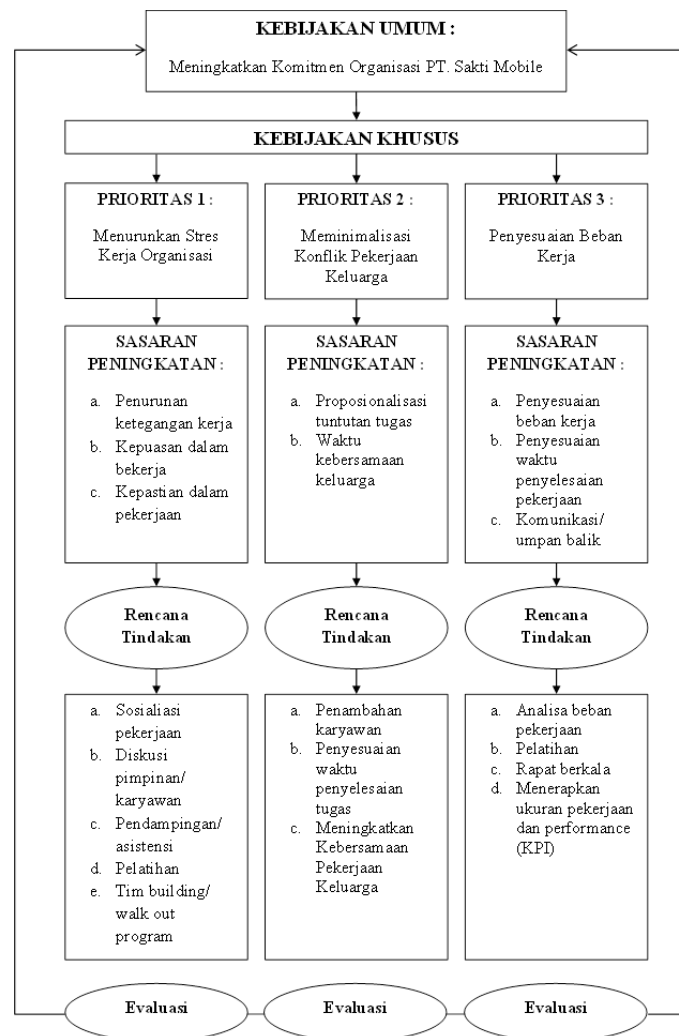
Rizky Budi Kurniawan, R. Andi Sularso, & Purnamie Titisari (2018) dengan judul *The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable*. Hasil penelitian menunjukkan

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

**NOVELTY**

Novelty pada penelitian ini adalah 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 4.3 Model Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Analisis Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja

## **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.

## 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 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 kebersamaan 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.

## **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

## REFERENSI

- 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 A Ff Ective 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). Orgazational Behaviour: Improving Performance And Commitment In The Workplace, 641.

Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflictterhadap

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 SI Universitas Brawijaya*, 47(1), 172–180.

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

Hakim, A. L., Sudarmiatin, & 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-Ul-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*. Edinburgh 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.





## Prof. Dr. R. Madhakomala

Program Studi Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: madhakomala@unj.ac.id

### Education

1984	Strata satu (S1)	IKIP Jakarta	Teknologi Pendidikan
1998	Strata dua (S2)	IKIP Jakarta	Teknologi Pendidikan
2002	Strata tiga (S3)	Universitas Negeri Jakarta	Manajemen Pendidikan

### Research Interest

Teknologi pendidikan, Strategi Pendidikan, dan pengembangan Pendidikan, Kewirausahaan Pendidikan, Manajemen Resiko, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

### Course Taught

Lingkup Manajemen dan Teknologi Pendidikan

### Publication

2004	Analisis kebijakan pendidikan melalui keunggulan kompetitif, Jurnal Widya Ekonomi / Dikti / Depdiknas /Kopertis wilayah III, Terakreditasi DIKTI, Jakarta 2004
2004	Mengajar melalui pendekatan Analitik, Jurnal Ilmu Pendidikan, Terakreditasi DIKTI Parameter, UNJ, no 19, 2004
2004	Naskah film "Impian Madrasah", untuk Kawasan ASEAN dan Timur Tengah, Departemen Agama Departemen Agama-RI
2006	Kontrol positif Terbuka: Sistem Kontrol yang berorientasi pada Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia, Jurnal Pendidikan Islam Mimbar Ilmu Pendidikan Universitas Islam Jakarta, Terakreditasi DIKTI
2008	Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan (PAKEM) Jurnal Pendidikan Islam, Mimbar Ilmu Pendidikan Universitas Islam Jakarta, Terakreditasi DIKTI
2008	Manajemen kurikulum menjawab tuntutan pendidikan Penerbit : PT.Harari madani
2008	Membangun Profesional Guru berbasis Pengetahuan dan kompetensi Penerbit: PT. Harari madani
2009	Mengajar dengan Strategi kognitif Penerbit: PT.Harari madani
2009	PAKEM, pembelajaran aktif, kreatif, inovatif, menyenangkan dan efektif Penerbit: PT.Harari madani
2010	Planchange merombak wajah jagad Jurnal kepemimpinan pendidikan (educational leadership journal) Penulisan Buku Teks
2014	R. Madhakomala. Evaluasi Kepuasan Kinerja Sekolah Hubungan Kerja Antara Kepala Sekolah dan Komite Sekolah Melalui Pendekatan Analitik
2015	R. Madhakomala. Konsep Pendidikan Yang Akomodatif Terhadap Nilai Budaya Lokal di Indonesia
2016	R. Madhakomala., Johansyah Anwar. Learning Life Balance Study to Regain Mental Peace of Senior High Students
2018	Alexius, D.W., Madhakomala., Rugaiyah. Four Pillars Teaching Factory: Teaching and Learning Management Model In Technical and Vocational Senior High School
2018	Hamka., Billytunas., Madhakomala. An Evaluation of The Impact of The Amil Zakat Empowerment Program in BAZNAS of South Sumatra Province
2018	Ilyasa., Madhakomala., Mansyur Ramly., The Effect of Organization Culture,

Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation
2018 Jahani., Madhakomala., Dedi P. The Entrepreneurship Education Model In Development of Entrepreneurship In Vocational School
2018 R. Wiwi Widarsih., Madhakomala., Yetti Supriyati. The Effect of Organizational Culture, Personality, and Job Satisfaction Toward Employees Performance In Directorate General of Industrial Resilience and International Access Development
2018 Siti Nabilah., R. Madhakomala., Matin. SustainabilityChallenges: An Analysis of The Effectiveness of The assistance Program for Vocational Schools
2018 Sukmo H. Nugroho., Kazan Gunawan., R. Madhakomala. An Evaluation of Performances Allowance Using System Dynamics Approach: Case Study of Indonesia Navy
2018 Sukmo Hadi Nugroho., Kazan Gunawan., R. Madhakomala. The Model of Policy Evaluation on Navy Personnel; An Assesment of Performance Allowance By System Dynamic Methods
2018 Sukmo Hadi Nugroho., Madhakomala. Tunjangan Kinerja Mendukung Tugas Pokok Prajurit TNI Angkatan Laut: Suatu Evaluasi Dengan Pendekatan Sistem Dinamik
2019 Jahani, Madhakomala., Dedi Purwana. Evaluation of Entrepreneurship Program of Indonesia Directorate of Vocational School Ministry of Education and Culture: A Research evaluation Model of DEM
2019 Madhakomala. Membangun Profesionalitas Guru Berbasis Pengetahuan dan Kompetensi
2019 Madhakomala., Dedi Purwana., Jahani. Discrepancy Evaluation Model (DEM) dan KirkPatrick untuk Pendidikan Kewirausahaan
2019 Mulyadi., R.Madhakomala., R.Kazan Gunawan. Facing Industrial Era 4.0 Trhrough Officers' ProfessionalismImprovement: A Study On Indonesian Navy Material Aptitude Service Department
2019 Sisca Cletus., Madhakomala., Mukhneri. Human Managing System For Vocational Subject Lecturer: An Evidence From Indonesian Maritime Higher Education Sector

<b>Awards</b>
2004. Bentuk Penghargaan Penulis Naskah Film Documenter Picture TingkatInternasional. Pemberi Departemen Agama RI, Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam Direktur Jenderal Prof. Dr. H. A. Qodri A. Azizy, MA
2007, 2008, 2009. Bentuk Penghargaan Satyalancana Karya Satya. Pemberi Presiden RI Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono
2010-Sekarang. Asesor BAN PT
2012. Narasumber Seminar Pendidikan Universitas Negeri Medan
2013. Narasumber Seminar Pendidikan Dengan Tema Manajer Pendidikan Inovatif
2017. Reviewer pada Seminar Nasional STIP-AN Ke-13 Tahun 2017
2018. Asesor Sertifikasi Dosen
2018. Narasumber pada Seminar: Business Sustainability and Continuous Learning. Bank Kalsel
2019. Nara sumber Apersepsi Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian-Perguruan Tinggi ilmu Kepolisian dalam rangka peningkatan kompetensi dosen di lingkungan STIK-PTIK
2019. Orator Ilmiah dalam Dies Natalis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ibnu Sina Batam
2019. Trainer Pelatihan Dasar-Dasar Penelitian bagi Dosen dan Tenaga Peneliti di Lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian

<b>Grants</b>
2000. Melakukan seminar Manajemen Berbasis Sekolah (School Base Managament) untuk peningkatan SDM pendidikan di kabupaten Cirebon

2001. Melakukan seminar Kurikulum Berbasis Kompetensi Madrasah, pada Departemen Agama, Tangerang
2001. Melakukan seminar Supervisi KBK Madrasah , pada Departemen Agama, Jakarta
2002. Melakukan seminar Peningkatan kualitas madrasah di SCTV, pada Departemen agama bekerjasama dengan EMIS, Jakarta
2002. Pelatihan Peningkatan SDM Guru PAUD, Bandung
2002. Melakukan seminar Manajemen Berbasis Sekolah (School Base Managment) untuk peningkatan SDM pendidikan di Batam
2002-2004. Melakukan penyuluhan Manajemen Berbasis Sekolah (School Base Managment), di Kabupaten Kerawang
2003. Melakukan Pelatihan: Evaluasi KBK, LEPKIN, Hotel Indonesia, Jakarta
2003. Melakukan Pelatihan: Teknik Evaluasi dan supervisi KBK, Departemen Agama
2003. Melakukan Pelatihan: Pengembangan metodologis pembelajaran untuk Pendidikan Luar Sekolah Dikmenti, Jakarta
2003. Nara Sumber pada Workshop Peningkatan kualitas Pendidikan pada “Habibi Center “ Jakarta
2003. Melakukan seminar Manajemen Berbasis Sekolah (School Base Managment) untuk peningkatan SDM pendidikan di Tanjung Pinang
2003-2004. Melakukan seminar dan memberikan penyuluhan tentang Pendidikan luar sekolah dan strategi persaingan bisnis
2003-2005. Melakukan pelatihan pada: Workshop Desain Instruksional Departemen Dalam Negeri, bekerjasama dengan Bank Dunia, di Jakarta dan Jatinangor
2004. Melakukan Pelatihan TOT – Dosen, Kerjasama Badan DikLat Perhubungan dan LemLit-Universitas Negeri Jakarta, Bogor
2005. Melakukan Pelatihan Peningkatan Tenaga Evaluator Tingkat Nasional Kerjasama Lemdiklat POLRI dengan LPPP UNJ
2005. Melakukan Pelatihan Pengelolaan Pendidikan Terbuka dan jarak jauh, PUSTEKKOM DEPDIKNAS bekerjasama dengan IDLN
2005. Melakukan seminar pada program pembinaan dan pengembangan kursus, Bagi badan Akreditasi Kursus, penyelenggara kursus, organisasi profesi, subkomsorsium. DIKMENTI Provisi DKI Jakarta
2005-2007. Melakukan Pelatihan kewidyaiswaraan, pada DIKLAT Lembaga Administrasi Negara
2006. Sebagai Evaluator pada Seminar Hasil penelittian tahun 2006, Program Pengembangan diri, diselenggarakan oleh Forum For Higher Education Development Support (HEDS), DITJEN DIKTI, DEPDIKNAS, Pontianak-Indonesia
2006-2008. Memberikan sosialisasi dan pelatihan Karya Tulis Ilmiah (KTI), pada pelatihan KTI yang diselenggarakan LPPM & FKIP UHAMKA, 2006-2008

2008. Melakukan seminar Total Quality management untuk pendidikan sekolah menengah President Jababeka, Cikarang- Bekasi
2008. Melakukan Pelatihan Manajemen Supervisi Kelas, untuk Pegawai Sekolah se-Indonesia, pada DIKLAT Departemen Pendidikan Nasional
2008. Melakukan Pelatihan GADIK dan Pengasuh pada DIKLAT POLRI
2008-2009. Sebagai Penilai Buku Teks SMK, diselenggarakan BSNP
2009-Now. Sebagai Assesor Guru dan Pengawas Sekolah (Pendidikan dasar menengah)
2009-Now. Sebagai instruktur pada PLPG Pengawas Sekolah
2010. Memberikan Pelatihan Penyusunan Karya Ilmiah Bagi Dosen, Jakarta
2011- Now. Sebagai Assesor Program Studi Sarjana/Diploma BAN PT
2012. Seminar Nasional Pendidikan, Medan
2012. Seminar Pendidikan Berkarakter dan Strategi menjadi Guru Professional, Jakarta
2013. Kegiatan Finalisasi Bahan Bimtek Manajemen Sekolah PKLK, Bandung
2013. Seminar Inovasi dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Indonesia, Tangerang
2013. Kegiatan Pelaksanaan Uji Kelayakan Standarisasi Tenaga Pendidik, Pontianak
2013. Bimtek Peningkatan Manajemen Kepala Sekolah PKLK, Bandung
2013. Bimtek Kewirausahaan, Bandung
2013. In House Training Implementasi Kurikulum 2013, Depok
2013. Seminar Nasional Pendidikan “Manajer Pendidikan Inovatif di Era Globalisasi, Bengkulu
2014. Bimtek Peningkatan Pengelolaan Administrasi PKLK, Bandung
2014. Kegiatan Focus Grup Discussion Evaluasi Kinerja Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau
2014. Bimtek Penerapan MBS di SMAN 4 Kota Depok
2016. Kewirausahaan Usaha Kecil Peternakan Sapi Potong di Kabupaten Subang
2018. Membangun Kewirausahaan Anak Putus Sekolah Melalui Manajemen Kecakapan Hidup (Life Skill) di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Jakarta dan Depok
2019. Model Manajemen Kurikulum Kearifan Lokal Berbasis Blended Learning untuk Meningkatkan Potensi Daerah Jakarta Utara



## Dr. Corry Yohana, MM

Faculty of Economics

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: corryyohana@unj.ac.id

### Education

Bachelor: IKIP Jakarta, Indonesia

Master: STIE IPWI, Indonesia

Doctor: Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

### Research Interest

Pendidikan Tata Niaga, Manajemen

### Courses

Bisnis Internasional; Manajemen Asuransi; Pasar dan Institusi Keuangan / Bank dan Lembaga Keuangan; Pengembangan Diri dan Karakter/KKN; Seminar Bisnis; Seminar Proposal Penelitian; Evaluasi Pengajaran/Pendidikan; Manajemen Risiko; Statistika Bisnis/Ekonomi

### Publication

Suparjo,, Yohana, C., Akbar, M. (2020). The effect of integrity, professionalism, and innovation on service performance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 2020, 29(4 Special Issue), 1715-1732.

Yohana, C., Agung, I., Perdana, N.S., Silisabon, S. (2020). A study of factors influencing the development of student talent. *International Journal of Education and Practice*, 2020, 8(3), 441-456.

Ekonomi, J. P., & Yohana, C. (2019). Impact Self-Efficacy and Supervisor Support on Transfer of Training : Two-Stage Approach Analysis. 7(5), 47-60.

Yohana, C., & Salsabila, A. F. (2019). Relationship Between Self-Efficacy and the Need for Achievement With Entrepreneurship Among Students of Jakarta State University , Faculty of Economics. 2019(February 2017), 528-539. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i11.4032>

Yohana, C. (2018). The Effect Of Leadership, Organizational Support And Organizational Citizenship. (2017). [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(2-1\).2017.03](https://doi.org/10.21511/ppm.15(2-1).2017.03)

Ekonomi, J. P., Cahaya, A., Rustamaji, P., Purwana, D., & Yohana, C. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. 5(2).

Yohana, C. (2017a). <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb> 72. 5(1), 72-89.

Yohana, C. (2017b). No Title. 1(2), 296-308.

Yohana, C. (2017c). Training On Utilization Of Plastic Waste And Banana Bark Become An Economical Value Innovation Product. 1(1), 46-57.

Pendahuluan, I. (n.d.). Corry Yohana Abstrak penyuluhan kepada individu / pengusaha kecil dilingkungan desaBantarwaru untuk dapat klasikal dengan pendekatan diskusi / tanya jawab dan bisnis game ( simulasi ) dengan maksud agar materi dapat diterima pengetahuan dan keterampilan . 12(2).

Rencana, M., Bagi, B., Kerja, T., Tkw, W., Di, P., Kecamatan, C., ... Barat, S. (n.d.). *Jurnal Sarwahita* Volume 13 NO. 2. 13(2).

Yohana, C. (n.d.). Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT X Di Jakarta. 264-279.



## **Dr. Eric Hermawan**

Jl. Kalasan No. 3 – Proklamasi  
Menteng, Jakarta Pusat

Telp: (021) 31931874 Hp: 0811 97 5353 / 0816 97 5353

E-mail: pak\_bintang@yahoo.com

### **DATA PRIBADI**

Nama : Eric Hermawan  
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 28 Oktober 1970  
Jenis Kelamin : Laki – laki  
Status : Menikah  
Kebangsaan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Kalasan No. 3 – Proklamasi  
Menteng, Jakarta Pusat  
No. Telepon : (021) 3193 1874  
No. Hp : 0811 97 5353 / 0816 97 5353  
E-mail : pak\_bintang@yahoo.com

### **PENGALAMAN LUAR NEGERI - PRIBADI**

Speaker Annual Meeting of Science and Technology Studies (AMSTECS), Tokyo	2011
---	------

### **PENDIDIKAN FORMAL**

S3 Universitas Negeri Jakarta – Jakarta, Doktoral Manajemen Sumber Daya	2017 – 2021
S2 Universitas Tama Jagakarsa - Jakarta, Magister Manajemen Proyek Fakultas Teknik Sipil	2014 - 2016
S1 Universitas Brawijaya - Malang, Ilmu Fisika Fakultas MIPA	1989 - 1995
D1 Politeknik Universitas Brawijaya – Malang, Bidang Informatika dan Komputer	1991 - 1992
SMA Negeri 1 Bangkalan – Bangkalan, Madura	1986 - 1989
SMP Negeri 1 – Kamal, Bangkalan, Madura	1983 - 1986
SD Negeri 2 Banyuwajuh – Kamal, Bangkalan, Madura	1977 - 1983

### **PENDIDIKAN INFORMAL – LUAR NEGERI**

New Media Technology, Swedish Radio (SR), Swedia	2011
Digital Audio Broadcasting, World DMB, Australia	2012

### **PENDIDIKAN INFORMAL – DALAM NEGERI**

Training Online PHK, Dirumahkan atau Resign di Blar Management, Jakarta	2020
---	------

Training E-Learning Ahli Tatakelola Risiko Terintegrasi di Risk Advisory & Permormance, Jakarta	2020
Mini MBA On Execution di Kontan Academy, Jakarta	2020
Sekolah Pintar Pemilu KPU Provinsi DKI Jakarta dengan Tema “Sejarah Pemilu dan Sistem Pemilu di Indonesia”	2020
Managing Workload & Stres Free di Kontan Academy, Jakarta	2020
Basic Sosial Media Marketing ( Facebook & Instagram ) di Kontan Academy, Jakarta	2020
Cara Praktis Membuat Financial Model di Kontan Academy, Jakarta	2020
Pelatihan Statistik Analisis Regresi Linier dan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak SPSS dan Lisrel, Rachbini Institute, Depok	2020
Doctoral Colloquium and Seminar 2019 Management Breakthrough and Doctoral Journey Revolusi Industri 4.0 Pada Pengajaran dan Penelitian, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta	2019
Sertifikasi Komisaris Fintech P2P Lending Dasar di Asosiasi Fintech Pendanaan Bersama Indonesia, Jakarta	2019
Pengenalan Regulasi Umum Fintech P2P Lending di Indonesia di Asosiasi Fintech Pendanaan Bersama Indonesia, Jakarta	2019
HR as a Credible Business Partner: How to Make Credible, Trusted and Proactive HR Business Partners di SDM Cendekia, Jakarta	2019
Building Leaders: How Successful Company Develop The Next Generation di SDM Cendekia, Jakarta	2018
Keynote Speaker di Seminar Nasional Humaniora dan Aplikasi Teknologi Informasi SEHATI-18, Pamekasan	2018
Leadership Competency Workshop di SDM Cendekia, Jakarta	2018
The 4 <sup>th</sup> Indonesia HR Director Summit 2018 di Intipesan, Jakarta	2018
Seminar Nasional Identitas dan Integritas Perguruan Tinggi di Universitas Negeri Jakarta, Jakarta	2017
Mini MBA di Kontan Academy, Jakarta	2017
Indonesia Digital Payment di Marketing Group, Jakarta	2016
Branch Management di Intimark, Jakarta	2016
Corporate Strategy in the AEC ERA di Advance Management Center, Jakarta	2016
Kursus Bussiness Plan di Intipesan Institute, Jakarta	2015
Strategi Pengendalian Dana Perusahaan di Money Capital Institute, Jakarta	2015
Sales Operation Management di Intimark, Jakarta	2015
Turnaround Strategy Training pada Advance Management Center, Jakarta	2014
Seminar Komisaris di Intipesan Institute, Jakarta	2014
Office Management & Filling System, Tempo, Jakarta	2011
Supply and Tender Government (PerPres54 tahun 2010), Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Jakarta	2011
Leadership Course, Lembaga Adminstrasi Negara, Jakarta	2011
Finance for Government, Pusdiklat RRI, Jakarta	2010
Management Spectrum Frequency Radio, Dirjen Pos dan Telekomunikasi, Jakarta	2009

Basic Supply Chain Management, Bina Manajemen, Jakarta	2008
Optimizing Bad Debt Recovery Through Patterned & Integrate Strategy, P. Hadisaputro Law Office, Jakarta	2008
Managing Competition in Next Generation Networks Environment, Dirjen Pos dan Telekomunikasi, Jakarta	2007
Mekanisme Pengajuan Frekuensi Radio, Dirjen Pos dan Telekomunikasi, Jakarta	2006
Effective Public Speaking Course pada Lembaga Pendidikan Interstudi, Jakarta	2006
Finance for Non Fiance, pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Management L-PPM, Jakarta	2006
The Leadership Battlefield, Sukses Regional Indonesia, Jakarta	2004
Success Begins From Within, Academia Education & Training, Jakarta	2003
Effective Team Building II, Astra CMG, Jakarta	2002
Effective Team Building I, Astra CMG, Jakarta	2001
Program Middle Management Astra, Jakarta	2001
Program Training Supervisor Astra, Jakarta	2000
Peluang dan Prospek Bisnis Pasca Pelaksanaan Otonomi Daerah, Astra Graphia, Denpasar	2000
Master of Business Administration pada Distance Learning Institute, Jakarta	1999
Salesman pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Management L-PPM, Jakarta	1998
Digital Knowledge, Astra Graphia, Jakarta	1997
Program Dasar Management Astra, Institut Pengembangan Manajemen Astra Graphia, Jakarta	1996
Kursus Refrigerator dan Pendingin, Teknik Dingin, Jakarta	1996
Microelectronics Course & Workshop, Laboratorium Mikroelektronika, Teknik Elektro FTI-ITS, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya	1993
Program Orientasi Dasar Perkoperasian, Koperasi Mahasiswa Universitas Brawijaya, Malang	1989

### **PENDIDIKAN ORGANISASI**

Madrasah Kader Nahdlatul Ulama, Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU)	2020
Latihan Kader I HMI Komisariat Fakultas Perikanan Universitas	1989
Latihan Kader II KORKOM UMM HMI Cabang Malang	1993

### **PENGALAMAN ORGANISASI**

Komite Sekolah SMP Negeri 1 Jakarta	2014 - 2017
Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Universitas Brawijaya, Malang	1989 - 1993
Koordinator Keluarga Muda, Mahasiswa, Alumni Penerima Beasiswa Supersemar Universitas Brawijaya, Malang	1993 - 1995
Ketua III Senat Mahasiswa FMIPA Universitas Brawijaya, Malang	1992 - 1993
Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Fisika FMIPA Universitas Brawijaya, Malang	1991 - 1992



## **PENGALAMAN KERJA**

Komisaris Independen PT Asuransi Berdikari	2020 - Saat ini
Komisaris PT Teman Prima Fintech	2017 - Saat ini
Chief Executive Officer EH Corporation, Jakarta, Indonesia	2013 - Saat ini
Direktur Teknologi dan Media Baru Radio Republik Indonesia (RRI), Jakarta, Indonesia	2010 - 2013
Senior Manager Regulasi SMART TELECOM, Jakarta, Indonesia	2006 - 2010
Kepala Marketing dan Penjualan Grup INDONESIAN TOWER, Jakarta, Indonesia	2005 - 2006
Promosi untuk Manager Regional Jakarta PT. KHASANAH TIMUR INDONESIA, DOLPHIN SERVICE VoIP Jakarta, Indonesia (GUNUNG SEWU TELECOM GROUP)	2003 - 2005
Kepala Cabang Bali PT KHASANAH TIMUR INDONESIA, DOLPHIN SERVICE VoIP Denpasar, Indonesia (GUNUNG SEWU TELECOM GROUP)	2002 - 2003
Kepala Cabang Denpasar dan Area Bali PT. ASTRA CMG LIFE, Denpasar, Indonesia	2001 - 2002
Promosi Representative Office Manager (Account Manager) Timor Timur PT. ASTRA GRAPHIA, TBK, Denpasar, Indonesia	2001 - 2002
Promosi Digital Product Specialist PT. ASTRA GRAPHIA, TBK, Surabaya, Indonesia	1999 - 2001
Promosi Koordinator Bogor PT. ASTRA GRAPHIA, TBK, Bogor, Indonesia	1998 - 1999
Sales Executive PT. ASTRA GRAPHIA, TBK, Jakarta, Indonesia	1996 - 1998
Sales Executive PT. ALTECINDO, Jakarta, Indonesia	1995 - 1996