

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRESS KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA SUNGAI PENUH

Ifitri Loza Puspita¹, Nanik Mandasari², Awal Khairi³

¹Program Studi Administrasi Negara, STIA-NUSA Sungai Penuh (Ifitri Loza Puspita, S.A.P)
email: ifitrirozapuspita@gmail.com

²STIA-NUSA Sungai Penuh (Nanik Mandasari, S.IP., M.Si.)
email: nanikmandasari@gmail.com

³STIA-NUSA Sungai Penuh (Awal Khairi, S.Sos., M.A.P)
email: awalkahiri@gmail.com

ABSTRACT

This thesis was made with the title "The Effect of Work Family Conflict on Work Stress Through Organizational Commitment in the Housing, Settlement and Land Office of Sungai Penuh City". The objectives of this study are 1) To determine the direct effect of work family conflict on organizational commitment to the Department of Housing, Settlement and Land Affairs in Sungai Penuh City. 2) To determine the direct effect of work family conflict on work stress at the Department of Housing, Settlement and Land Affairs in Sungai Penuh City. 3) To determine the direct effect of organizational commitment on work stress at the Department of Housing, Settlement and Land in Sungai Penuh City. 4) To determine the indirect effect of work family conflict on work stress through organizational commitment to the Department of Housing, Settlement and Land Affairs in Sungai Penuh City. Data collection is done through the distribution of questionnaires. Data analysis in this study is quantitative data analysis. Sampling using saturated sampling technique, namely 45 respondents as a sample. The analytical tool in this study uses multiple linear regression with the help of SPSS version 20. The results showed that the Effect of Work Family Conflict (X1) on Organizational Commitment (X2) obtained a value of tcount = -1.644, at sign = 0.107 thus the hypothesis was rejected. The effect of Work Family Conflict (X1) on Work Stress (Y) obtained tcount = -1.370 with a sign of 0.178 thus the hypothesis is rejected. The effect of Organizational Commitment (X2) on Work Stress (Y) obtained a value of tcount = 59.685 with a sign of 0.000 thus the hypothesis is accepted. The indirect effect of Work Family Conflict (X1) on Work Stress (Y) through Organizational Commitment (X2), the value of tcount = -1.64309 is smaller than ttable = 2.01669 at sign = 0.05.

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

ABSTRAK

Skripsi ini dibuat dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Melalui Komitmen Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh”. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh. 2) Untuk mengetahui pengaruh langsung *work family conflict* terhadap stress kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh. 3) Untuk mengetahui pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap stress kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh. 4) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap stress kerja melalui komitmen organisasi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh. Pengumpulan data dilakukan

melalui penyebaran kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu 45 responden sebagai sampel. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,644$, pada sign = 0,107. Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,370$ dengan sign 0,178. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Stres Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 59,685$ dengan sign 0,000 dengan demikian hipotesis diterima. Pengaruh tidak langsung *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,64309$ lebih kecil dari pada $t_{tabel} = 2,01669$ pada sign $\alpha = 0,05$.

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

I. PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 seluruh dunia termasuk Indonesia sedang mengalami bencana yang diakibatkan dengan adanya virus mematikan yang di sebut dengan Covid-19, dengan adanya wabah covid-19 yang sedang terjadi di seluruh penjuru dunia maka instansi/ organisasi sangat memerlukan sistem untuk penyesuaian terhadap kondisi yang ada sekarang, dengan cara melakukan beberapa perubahan strategi serta pengendalian manajemen yang lebih baik. Pandemi covid-19 ini juga tidak hanya berdampak pada seluruh bagian sisi kehidupan, mulai dari ekonomi, sosial, dan budaya. Kegiatan sosial yang berubah dengan adanya pandemi ini, masyarakat diharuskan untuk bekerja dari rumah. Banyak kota dan negara yang menerapkan kebijakan *lockdown* untuk meminimalisir dan memperkecil ruang lingkup penyebaran virus covid-19 sebagai upaya untuk meminimalisir penyebaran virus covid-19. Para masyarakat yang bekerja di kantor juga diharuskan melakukan *Work From Home*. *Work From Home* (WFH) merupakan salah satu aturan yang ditetapkan oleh pemerintah kepada instansi/ organisasi yang dimaksudkan untuk mengurangi penyebaran virus Covid19. *Work From Home* (WFH) yang saat ini menjadi dambaan banyak orang, terlebih lagi untuk generasi milenial saat ini tidak perlu sibuk untuk bersiap-siap untuk melakukan aktivitas kerja di kantor hanya saja cukup dengan menggunakan pakaian seadanya kemudian membuka laptop dari rumah dan siap kerja untuk kapan saja sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh masing-masing instansi contohnya seperti membagi dua tim dengan sistem yang secara bergantian bekerja di rumah dan di kantor ataupun hanya menerapkan bekerja di rumah, sistem tersebut juga berlaku untuk sekolah dan juga kuliah yang diadakan secara online. Tetapi kebijakan ini banyak pihak yang pro dan juga kontra terutama bagi pekerja karena sebagian bidang pekerjaan belum bisa dilakukan secara online atau dari rumah.

Salah satu instansi yang menerapkan sistem *Work From Home* (WFH) adalah Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh. DISPERKIM menerapkan sistem kerja *Work From Home* (WFH) yaitu dengan cara membagi dua tim yang secara bergantian bekerja pagi dan siang dan harus beradaptasi pada perubahan sistem dan manajemen. Semakin fleksibel kerja yang dibebankan kepada para pegawai terutama lagi terhadap pegawai wanita akan menimbulkan efek stres kerja yang dirasakan seperti selalu merasa cemas, emosi yang tidak stabil, dan juga depresi karena seseorang merasa tanggung jawab yang dimiliki diluar batas kemampuannya. Stres kerja pada seseorang dapat menimbulkan dampak negatif pada kinerja pegawai maupun instansi yang terkait, stres kerja dapat diartikan sebagai hawa negatif dari seseorang atau ketidakmampuan individu disaat keadaan beban kerja yang berlebihan dari kapasitas biasanya dan juga terdapat berbagai tekanan di tempat kerja (Astari et al., 2018).

Sistem kerja yang berbeda dari yang sebelumnya dikarenakan pandemi covid-19 maka ada beberapa peraturan dan kebijakan serta kompleksitas kerja pasti akan berbeda dan lebih

tinggi. Hal ini terjadi pada pegawai wanita dikantor tersebut yang sulit untuk membagi waktunya antara mengurus anak dan pekerjaan, sejatinya wanita memiliki tugas penting dalam keluarga yang harus selalu siap untuk membantu anak, seperti yang di alami salah satu pegawai wanita, dia selalu mengeluhkan sulitnya membagi waktu pekerjaan karena dirumah memiliki beberapa anak yang memintanya untuk membantu mengerjakan tugas sekolah, memandikan anaknya, dan juga membuatkan makan untuk keluarganya, dilain sisi tugas pekerjaan juga harus terselesaikan dengan adanya deadline yang membuat pegawai wanita tersebut sulit mengendalikan emosionalnya yang akhirnya meluapkan amarah kepada anak-anaknya sehingga menimbulkan stres kerja. Kemunculan stres kerja yang sering terjadi kepada pegawai wanita merupakan sumber yang mengakibatkan terjadinya stres kerja. Salah satu sumber terjadinya stres kerja yang terjadi pada seseorang adalah tuntutan peran, konflik pekerjaan dan keluarga memiliki kecenderungan mengarah ke stres kerja karena pada saat masalah pekerjaan yang memasuki kehidupan dalam keluarga akan sering kali terjadi tekanan pada individu yang berniat untuk memperkecil waktu yang digunakan untuk bekerja serta memperbesar waktu untuk keluarga dan ini adalah sumber yang persentasenya sangat tinggi yang mengakibatkan terjadinya stres kerja (Kurniawati et al., 2018). Salah satu faktor stres kerja menurut Robbins (2012: 35) yaitu faktor individual yang terdapat pada masalah keluarga, yang menjelaskan bahwa didalam keluarga terkadang terjadi konflik yang rumit seperti masalah dengan pasangan atau sulitnya merawat keluarga karena kesibukan dalam bekerja yang mengakibatkan hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja terhadap pegawai dilingkungan kerja.

Adapun stres kerja ini dipengaruhi dengan adanya ketidakseimbangan dalam menjalankan peran antara keluarga dan pekerjaan, masalah ini biasa disebut sebagai konflik pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan konflik yang bisa saja terjadi terhadap individu yang diakibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, dimana karena waktu dan perhatian terlalu mengarah pada satu peran saja, sehingga desakan dari peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal (Susanto, 2010), terdapat tiga dimensi yang dapat mempengaruhi Konflik pekerjaan dan keluarga diantaranya seperti *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*. Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu kendala terbesar seorang pegawai wanita dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap kehidupan didalam keluarga dibandingkan dengan kehidupan diluar rumah. Masalah seperti ini sering terjadi ketika seorang pegawai wanita yang semestinya menjadi peran sebagai istri serta mengurus anak-anak tetapi juga terlibat pada pekerjaan yang dijalankan. Sebagai faktor utama dari pekerja wanita yang bisa saja mengalami konflik pekerjaan dan keluarga disaat pegawai wanita yang dituntut untuk selalu bekerja dan dengan waktu yang bersamaan harus merawat anak-anaknya dan terjadilah peran ganda atau konflik pekerjaan dan keluarga.

Time based conflict yaitu ketika waktu yang digunakan untuk melakukan salah satu peran yang berlebihan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan peran lainnya, dapat diartikan bahwa dalam waktu yang sama seorang pegawai yang mengalami konflik tersebut tidak dapat melakukan dua tuntutan peran yang berbeda sekaligus. *Strain based conflict* yaitu adanya realita dari banyak pekerjaan yang dapat menimbulkan stres yang memunculkan beberapa gejala ketegangan seperti selalu mengalami keresahan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk cepat marah, hal ini bisa terjadi ketika seseorang mengalami masalah pribadi dalam pekerjaan atau dalam keluarga yang membuat ketidakseimbangan saat menjalankan peran. *Behavior based conflict* merupakan konflik pada setiap individu dapat muncul karena terdapat perbedaan perilaku yang dijalankan pada peran tertentu.

Adapun masalah yang terkait dengan konflik pekerjaan dan keluarga yaitu keluarga bisa terjadi yang diakibatkan oleh beban kerja yang berat dan melebihi kapasitas dari individu yang ada dikantor dan menjadi konsekuensi dengan berkurangnya untuk memenuhi tanggung jawab

keluarga. Konflik pekerjaan dan keluarga terjadi disaat peran dari pekerjaan dan keluarga tidak bisa dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal seperti waktu, tekanan atau ketegangan, dan perilaku. Pegawai wanita akan mengalami stres pada kerja disaat adanya masalah di lingkungan kerja yang berakhir dengan menimbulkan masalah baru di kehidupan keluarga (Permanasari dan Santoso, 2016).

Sebab dan konsekuensi dari konflik pekerjaan dan keluarga atau suatu pertentangan antara peran pekerjaan terhadap keluarga yang mengarah pada desakan peranan yang berlebihan lalu menimbulkan masalah pertentangan diantara pekerjaan dan keluarga yang tidak sesuai hingga dari pihak lain terlebih lagi jika adanya kewajiban yang bertambah dan membebani seorang wanita yang akan mempengaruhi masalah ini di pekerjaan dan keluarga sehingga memunculkan dampak negatif pada instansi contohnya seperti stres kerja yang bisa mengakibatkan kinerja instansi menurun. Stres kerja pada seorang pegawai dapat memberikan efek negatif pada kinerja instansi tersebut. Sebagai salah satunya yaitu DISPERKIM Kota Sungai Penuh yang dimana pada saat itu menerapkan sistem *Work From Home*. Oleh karena itu, permasalahan ini merupakan permasalahan yang perlu ditanggapi secara serius karena diduga konflik pekerjaan dan keluarga yang diwakili tiga variabel *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict* dapat mempengaruhi stres kerja.

Faktor yang mempengaruhi *Work Family Conflict* selanjutnya adalah komitmen organisasi. Komitmen yang rendah pada pegawai bukan hanya disebabkan karena stress kerja melainkan juga disebabkan karena adanya konflik keluarga pekerjaan. Konflik yang dialami pegawai ini disebabkan beban kerja yang diberikan dan tugas-tugas yang diselesaikan segera membuat waktu bekerja lebih panjang sehingga mengurangi waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Menurut Utama dan Sintaasih (2015) menyatakan bahwa terdapat implikasi adanya *work family conflict* pada diri karyawan dimana karyawan mengalami kesulitan dalam menyelaraskan perannya di keluarga maupun diperkerjaan akan merasa kurang berkomitmen pada organisasinya.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Konsepsi penelitian peneliti adalah model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh dengan jumlah 45 pegawai. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 pegawai. Hal ini berdasarkan pada teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan yaitu teknik *sampling jenuh* (teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel)

Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh dengan jumlah 45 pegawai.

Jenis Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu pegawai yang ada di DISPERKIM Kota Sungai Penuh

2. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini berupa (jumlah karyawan, struktur organisasi, visi misi organisasi dan profil organisasi) serta studi pustaka, peneliti terdahulu, literature dan jurnal yang mendukung peneliti ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data–data tersebut harus benar–benar dapat dipercaya dan akurat.

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu peran *work family conflict* terhadap stress kerja melalui budaya organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data yang langsung kepada sumber yang ada pada objek penelitian dilapangan yang dilakukan dengan cara:
 - a. Observasi (Pengamatan), yaitu mengadakan tinjauan langsung ke lapangan tentang permasalahan yang sesuai dengan variabel penelitian penulis yaitu *work family conflict* terhadap stress kerja melalui budaya organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh
 - b. Kuesioner (Daftar Pertanyaan), yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, menurut Sugiyono (2018: 219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Alat Pengumpulan Data

Skala Likert

Menurut Sugiyono (2019: 146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval empat (*afour-point likert scale*).

- 4 = Sangat Setuju (SS)
- 3 = Setuju (S)
- 2 = Kurang Setuju (KS)
- 1 = Tidak Setuju (TS)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (independen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018: 95). Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi

Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS 20. Model persamaan untuk analisa regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Stress Kerja
 b_1b_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel
 X_1 : *Work Family Conflict*
 X_2 : Komitmen Organisasi
a : Konstanta
e : Error

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan secara parsial dalam penelitian ini, maka dilakukan perhitungan terhadap t-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Uji dua arah dengan $df = N-2$.

Rumus Uji

$$t_{\text{hit}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t hitung = Nilai
r = Nilai Koefisien Korelasi
n = Jumlah Sampel

Dengan ketentuan hipotesisi sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikansi *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Melalui Komitmen Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikansi *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Melalui Komitmen Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan di gunakan uji F

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / n - K}$$

R : Nilai Koefisien Korelasi berganda
K : Jumlah Variabel bebas
n : Jumlah sampel
F hitung : Nilai F yang dihitung

Adapun ketentuan kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau 0,05 untuk melihat adanya pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) di uji pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung Atau Intervening (Perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tak langsung variabel x terhadap Y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan

dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X_1) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (X_2). Pengaruh tidak langsung X_1 ke Y melalui X_2 dihitung dengan cara mengalikan jalur $X_1 \rightarrow X_2$ (a) dengan jalur $X_2 \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X_1 terhadap Y tanpa mengontrol X_2 , sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X_1 terhadap Y setelah mengontrol X_2 . *Standard error* koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dapat dihitung dengan rumus *Sobel test* dibawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka selanjutnya menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Setelah nilai t_{hitung} diketahui, kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat signifikan 0.05. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi dengan kata lain hipotesis diterima (Imam Ghazali, 2011: 225).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Uji statistik T

$X_1 \rightarrow X_2$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.947	8.265		5.438	.000
1 WorkFamilyConflict_X1	-.421	.256	-.243	-1.644	.107

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi_X2

$X_1 \rightarrow Y \rightarrow X_2$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.176	1.138		1.913	.063
1 WorkFamilyConflict_X1	-.038	.028	-.023	-1.370	.178
KomitmenOrganisasi_X2	.964	.016	.989	59.685	.000

a. Dependent Variable: StresKerja_Y

Penjelasan hasil uji T untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan antara *work family conflict* dan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $-1,644 < t$ tabel sebesar 2,014. Artinya tidak ada hubungan linear antara *work family conflict* dan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi sebesar $(-0,243) \times (-0,243) = 0,059049$ atau 5,9049 %

- 2) Hubungan antara *work family conflict* dan stres kerja

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $-1,370 < t$ tabel sebesar 2,014. Artinya tidak ada hubungan linear antara *work family conflict* dan stres kerja. Besarnya pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja sebesar $(-0,023) \times (-0,023) = 0,000529$ atau 0,0529 %

3) Hubungan antara komitmen organisasi dan stres kerja

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh angka t penelitian sebesar 59,685 $> t$ tabel sebesar 2,014. Artinya ada hubungan linear antara komitmen organisasi dan stres kerja. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap stres kerja sebesar $0,989 \times 0,989 = 0,978121$ atau 97,8121 %

Uji F

Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1
Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (X2)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.033	1	104.033	2.703	.107 ^b
	Residual	1655.078	43	38.490		
	Total	1759.111	44			

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi_X2

b. Predictors: (Constant), WorkFamilyConflict_X1

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh *work family conflict* (X1) terhadap komitmen organisasi (X2) dalam tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X1 terhadap X2 adalah sebesar 0,107 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis ditolak. Jadi dapat diartikan bahwa *work family conflict* (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama.

Analisis Varian Regresi Sub Struktur 2
Pengaruh *Work Family Conflict* (X1), Komitmen Organisasi (X2)
Terhadap Stres Kerja (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1654.657	2	827.329	1915.222	.000 ^b
	Residual	18.143	42	.432		
	Total	1672.800	44			

a. Dependent Variable: StresKerja_Y

b. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi_X2, WorkFamilyConflict_X1

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh *work family conflict* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap stres kerja (Y) dalam tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X1, X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima,. Jadi dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja (Y) secara bersama-sama, sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung
Pengajuan Model Konseptual

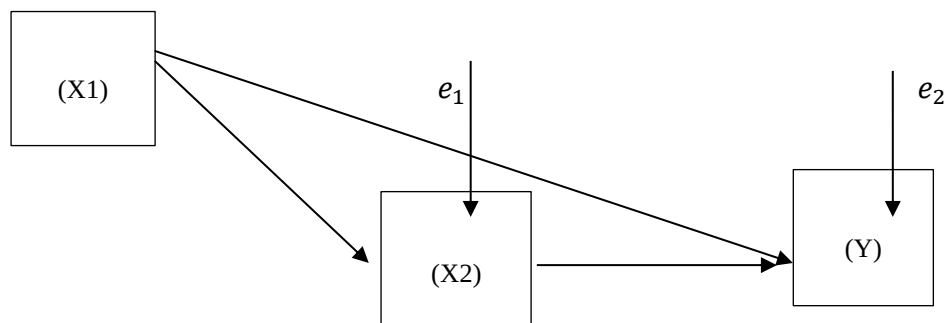
Berdasarkan hasil kajian teori dapat dirumuskan kerangka berpikir dalam bentuk model konseptual, sekaligus hipotesis kajian penelitian seperti paradigma model hubungan antar variable.

Adapun hipotesis yang akan diuji berdasarkan model konseptual adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung (X1) terhadap (X2)
2. Terdapat pengaruh langsung (X2) terhadap (Y)
3. Terdapat pengaruh (X1) terhadap (Y)
4. Terdapat pengaruh tidak langsung (X1) terhadap (Y) melalui (X2)

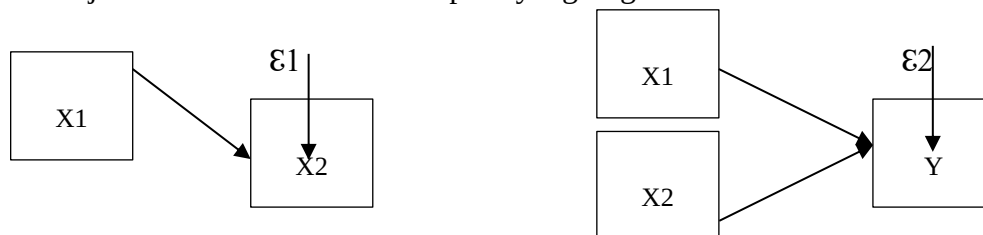
Model Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variable yaitu variable *Work Family Conflict* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2), variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Stress Kerja (Y), variable *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stress Kerja (Y), dan pengaruh tidak langsung dari variable *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stress Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2), berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis, sebagaimana tergambar dalam gambar analisis jalur (*Path Analysis*) berikut ini:



**Model Analisis Jalur tentang
Pengaruh Variabel *Work Family Conflict* (X1) terhadap
Stres Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2)**

Berdasarkan model analisis jalur yang digambarkan di atas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Sub struktur jalur 1 dan Sub struktur 2 seperti yang tergambar di bawah ini:



Sub Struktur 1

Sub Struktur 2

Mengoperasikan Model Analisis dengan Komputer

Berdasarkan hasil analisis diatas, selanjutnya akan diuraikan pengoperasian model analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi Koefisien Jalur Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Berdasarkan hasil analisis regresi bertingkat dapat ditentukan masing-masing koefisien jalur sebagai berikut :

Regresi tahap 1 Beta $X_{12} = (-0,243)$ ($t = -1,644$) = ρ_{21}

Regresi tahap 1 Beta $X_{1y} = (-0,023)$ ($t = -1,370$) = ρ_{y1}

Regresi tahap 1 Beta $X_{2y} = 0,989$ ($t = 59,685$) = ρ_{y2}

Keterangan :

Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur

ρ_{21} = Koefisien jalur antara X1 dengan X2

ρ_{y1} = Koefisien jalur antara X1 dengan Y

ρ_{y2} = Koefisien jalur antara X2 dengan Y

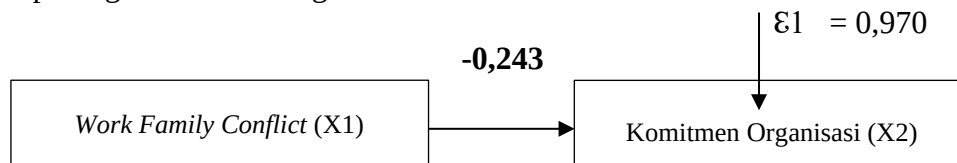
2. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1-R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: *Work Family Conflict* (X1) terhadap Komitmen Organisas (X2)

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,059)} \\ &= \sqrt{0,941} \\ &= 0,970 \end{aligned}$$

- b. Berdasarkan hasil diatas maka koefisien jalur dan koefisien jalur residual Sub Struktur 1 dapat digambarkan sebagai berikut :



Sub Struktur Jalur 1

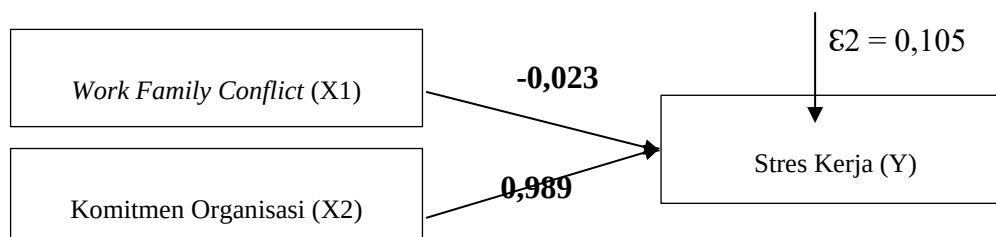
3. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2)

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,989)} \\ &= \sqrt{0,011} \\ &= 0,105 \end{aligned}$$

- b. Berdasarkan hasil diatas maka koefisien jalur dan koefisien jalur residual Sub Struktur 2 dapat digambarkan sebagai berikut :



Sub Struktur 2

Keterangan:

- e_1 = koefisien jalur untuk residual substruktur 1 *Work Family Conflict* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2)
 e_2 = koefisien jalur untuk residual substruktur 2 *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2)
 R^2 = koefisien determinasi pada masing-masing jalur
1 = bilangan konstan

4. Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Memperhatikan model yang disajikan diatas di mana terdapat koefisien jalur sehingga ditemukan harga $\rho_{21} = (-0,243)$, $\rho_{y1} = (-0,023)$, $\rho_{y2} = 0,989$ dengan demikian dapat disusun rekapitulasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen* dengan hasil sebagaimana diuraikan di bawah ini :

- a. Pengaruh langsung antara *Work Family Conflict* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2)
 X_1 terhadap $X_2 = \rho_{21} \times \rho_{21}$
 $= (-0,243) \times (-0,243)$
 $= 0,059049$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel *Work Family Conflict* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2) yaitu sebesar 0,059049.

- b. Pengaruh langsung antara *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja(Y)
 X_1 terhadap Y $= \rho_{y1} \times \rho_{y1}$
 $= (-0,023) \times (-0,023)$
 $= 0,000529$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja(Y) yaitu sebesar 0,000529.

- c. Pengaruh langsung antara Komitmen Organisasi(X2) terhadap Stres Kerja(Y)
 X_2 terhadap Y $= \rho_{y2} \times \rho_{y2}$
 $= 0,989 \times 0,989$
 $= 0,978121$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi(X2) terhadap Stres Kerja(Y) yaitu sebesar 0,978121.

- d. Pengaruh tidak langsung antara *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2)
 X_1 terhadap Y $\Omega X_2 = \rho_{y1} \times \rho_{21} \times \rho_{y2}$
 $= (-0,023) \times (-0,243) \times 0,989$
 $= 0,005527521$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh tidak langsung variabel *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2) yaitu sebesar 0,005527521.

5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Intervening*)

1. Pengaruh tidak langsung *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2) :
 $Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$
 $= \sqrt{(0,964)^2 \times (0,256)^2 + (-0,421)^2 \times (0,016)^2 + (0,256)^2 \times (0,016)^2}$
 $= \sqrt{0,06096}$
 $= 0,247$

$$\begin{aligned}t &= \frac{ab}{Sab} \\&= \frac{(-0,421) \times 0,964}{0,247} \\&= -1,64309\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = -1,64309$ di atas dengan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 2,01669 untuk signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja melalui Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-1,64309 < 2,01669$). Artinya pegawai DISPERKIM Kota Sungai Penuh yang berkomitmen didalam organisasi ketika menghadapi *Work Family Conflict* juga akan mengalami stress kerja.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,644$, pada sign = 0,107 dengan demikian hipotesis ditolak, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung *Work Family Conflict* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2)
2. Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,370$ dengan sign 0,178 dengan demikian hipotesis ditolak, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y)
3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Stres Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 59,685$ dengan sign 0,000 dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X2) terhadap Stres Kerja (Y)
4. Pengaruh tidak langsung *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,64309$ lebih kecil dari pada $t_{tabel} = 2,01669$ pada sign $\alpha = 0,05$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung *Work Family Conflict* (X1) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2)

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahlika Larasati Ayuningtias. 2017. *Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama di Lampung dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderator*.
- Ahmad Hilmy Mubassyir & Nuri Herachwati. 2014. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita dengan Varibael Intervening Komitmen Organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya*. 7 (3)

- Amiruddin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Jakarta : Qiara Media.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astari, dkk. 2018. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. ISSN : 2337 – 3067.
- Bontaraswaty, R. 2008. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover*. Jurnal Manajemen. Hal 85-95
- Buhuli, G.A., & Margaretha, M. 2013. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Sebagai Mediasi*. Jurnal Manajemen, 3, 115-34.
- Dewa Gede Andika Satria Utama, Desak Ketut Sintaasih. 2015. *Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 11, 2015. Page 3703 – 3737. ISSN : 2302-8912.
- Franco. 2017. *Organizational Commitment In Family SMEs and Its Influence On Cntextual Performance*. Team Performance Management: An International Journal, 23 (7/8), 364-384.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Edisi Sepuluh. PT Andi.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanny, A. B., & Meily, M. 2013. *Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasional: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajemen, 13 (1), 15-34.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, V. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Gramedia.
- I Gusti Agung Gede Krisna Divara, Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 5 (11), 251470.
- Kurniawati, dkk. 2018. *Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN : 2548-4923.
- Luthfi Lukman, Ina Ratnamiasih. 2018. *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Koperasi Biofarma Bandung*.

- Nita Hernita, Pipih Sopiyan. 2020. *Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen 4 (2), 163-174.
- Pebi Julianto. 2021. *Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Hurema: Journal of Human Resource Management. Sungai Penuh
- Resi Permanasari, Bowo Santoso. 2017. *Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict Terhadap Stress Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim*. Manajemen Bisnis-MEBIS 1 (2).
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat: Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Edisi 6, buku 2. Jakarat: Salemba Empat.
- Sopiah.. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. 2010. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. Jurnal Aset, 12 (1), 75-85.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie.