

Komitmen Organisasi Ditinjau Dari *Work Family Conflict* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai X

Organizational Commitment Reviewed from Work Family Conflict through Job Satisfaction Mediation in Employee X

Ratih Sanipah⁽¹⁾, Linda Mora^(2*) & Devi Marganing Tyas⁽³⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Disubmit: 15 Agustus 2024; Direview: 30 September 2024; Diaccept: 26 November 2024; Dipublish: 09 Desember 2024

*Corresponding author: linda.siregar@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji komitmen organisasi ditinjau dari *work family conflict* melalui mediasi kepuasan kerja pada pegawai X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausalitas asosiatif. Selain itu, pemilihan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan *sampling* jenuh. Alat ukur yang digunakan dan untuk mengukur tingkat komitmen organisasi yaitu skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), alat ukur untuk mengukur tingkat *work family conflict* yaitu *Work Family Conflict Scale* dan alat ukur untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yaitu skala *Minnesota Statisfaction Questionnaire* (MSQ) versi *short-form*. Analisis data melalui *path analysis* dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh mediasi parsial dan signifikan pada kepuasan kerja diantara *work family conflict* terhadap komitmen organisasi dengan nilai $p = <.001$ ($p < 0.05$). *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $p = <.001$ ($p < 0.05$). *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $p = <.001$ ($p < 0.05$). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai dengan nilai $p = <.001$ ($p < 0.05$). Hasil uji koefisien determinasi secara keseluruhan *work family conflict* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 80.2% terhadap komitmen organisasi, sementara variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini berpengaruh sebesar 19.8%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; *Work Family Conflict*.

Abstract

The purpose of this study is to test organizational commitment reviewed from work family conflict through job satisfaction mediation in employee X. This study uses a quantitative method with an associative causality design. In addition, sample selection uses non-probability sampling with saturated sampling. The measuring tool used and to measure the level of organizational commitment is the *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) with a reliability value of 0.929, the measuring tool to measure the level of work family conflict, namely the *Work Family Conflict Scale* with a reliability of 0.959, and the measuring tool to measure the level of job satisfaction, namely the *Minnesota Statisfaction Questionnaire* (MSQ) short-form version with a reliability score of 0.915. Data analysis through path analysis with results showed that there was a partial and significant mediating effect on job satisfaction among work family conflicts on organizational commitment with a value of $p = <.001$ ($p < 0.05$). *Work family conflict* has a significant effect on organizational commitment with a value of $p = <.001$ ($p < 0.05$). *Work family conflict* had a significant effect on job satisfaction with a value of $p = <.001$ ($p < 0.05$). Job satisfaction has a positive and significant effect on employee organizational commitment with a value of $p = <.001$ ($p < 0.05$). The results of the overall determination coefficient test of work family conflict and job satisfaction had a significant influence of 80.2% on organizational commitment, while other variables that were not discussed in this study had an effect of 19.8%.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; *Work Family Conflict*.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.455>

Rekomendasi mensitasi :

Sanipah, R., Mora, L. & Tyas, D. M. (2024), Komitmen Organisasi Ditinjau Dari *Work Family Conflict* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 658-669.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki signifikansi dalam mewujudkan keberhasilan dan keefektifitas berbagai kegiatan didalam sebuah organisasi, termasuk kegiatan di organisasi profit maupun nonprofit (Elvareta, 2021). Salah satu sumber daya manusia yang disebutkan adalah aparatur sipil Negara (ASN). Menurut (Tysara, 2023) ASN merupakan pekerja yang memiliki status kepegawaian dalam administrasi pemerintahan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

Pegawai ASN yang tercantum menurut Undang-Undang nomor 8 pasal 3 ayat 1 tahun 1974 memiliki peran sebagai ASN yang bertanggung jawab untuk melayani masyarakat secara profesional, proporsional, jujur dan adil serta memberikan instruksi dan pengembangan dalam mewujudkan visi dan tujuan. Oleh karena itu, pegawai ASN diharapkan dapat berkomitmen terhadap pekerjaannya dengan cara memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam mewujudkan visi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan informasi yang dari Kemendagri tahun 2022 terdapat tiga permasalahan utama yang dihadapi oleh seluruh ASN di Indonesia, dimana salah satu permasalahan tersebut adalah pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tergolong rendah sebesar 20%. Pegawai yang berkomitmen rendah ditandai dengan kinerja pegawai yang menurun dan berperilaku negatif terhadap organisasi seperti sering menunda-nunda pekerjaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Kondisi tersebut juga dapat terjadi pada salah satu instansi X di Karawang. Berdasarkan pra penelitian pada 30 pegawai ditemukan bahwa terdapat responden masih ada keinginan untuk meninggalkan organisasi ketika memiliki kesempatan bekerja di tempat lain sebesar 60%, pegawai tidak bersedia untuk bekerja lebih lama di organisasi ini sebesar 63% dan pegawai tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi sebesar 53%. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara pada salah satu kabag X, menyebutkan bahwa terdapat pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi, sering datang terlambat, tidak patuh terhadap kebijakan dan kewajiban untuk mengikuti apel pagi, kebiasaan menunda-nunda pekerjaan serta berkeinginan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari organisasi. Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara diatas menggambarkan komitmen organisasi yang rendah.

Pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi menurut Kristianingrum et al. (2022) akan memperlihatkan rasa kepemilikan atas organisasi, meningkatnya kinerja pegawai, meningkatnya keterlibatan pegawai dalam aktivitas organisasi, pegawai akan bertahan menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi karena pegawai mempunyai keterikatan emosional dan mempunyai perasaan wajib untuk berkontribusi terhadap organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak berkomitmen terhadap organisasi, cenderung kinerjanya menurun, memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi, tidak terlibat dalam kegiatan organisasi dan

tidak memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai visi organisasi karena pegawai tidak mempunyai keterikatan emosional dan tidak mempunyai perasaan wajib berkontribusi terhadap organisasi, sehingga cenderung menimbulkan perilaku negatif pada pegawai.

Komitmen organisasi merupakan masalah yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi. Menurut Allen dan Meyer (2000) komitmen organisasi merupakan kondisi mental atau cara berpikir yang memengaruhi hubungan atau loyalitas individu terhadap organisasi, dimana individu tersebut dapat memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi atau mencari peluang baru. Selain itu, menurut Robbins dan Judge (Hisan et al., 2021) komitmen organisasi adalah suatu kondisi ketika individu memihak organisasi, memahami tujuan organisasi dan ingin tetap bekerja di organisasi tersebut.

Aspek yang melatarbelakangi komitmen organisasi seperti yang dinyatakan oleh Allen dan Meyer (2000) diantaranya, komitmen afektif adalah seberapa besar individu merasa terikat dan memiliki hubungan emosional dengan organisasi. Komitmen berkelanjutan yaitu seberapa besar pandangan individu terhadap resiko yang timbul akibat meninggalkan atau bertahan dari organisasi. Komitmen normatif yaitu sejauh mana individu merasa memiliki kewajiban untuk tetap menjadi keanggotaan di dalam organisasi.

Pegawai yang berkomitmen umumnya menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas, loyal terhadap organisasi dan cenderung menghindari perilaku negatif seperti mangkir, pindah pekerjaan,

meninggalkan pekerjaan terlalu dini dan sebagainya (Hidayati et al., 2021).

Tinggi dan rendahnya komitmen organisasi pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Streers dan Porter (dalam Hisan et al., 2021) komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik kerja, karakteristik organisasi serta sifat dan kualitas pekerjaan. Salah satunya yaitu karakteristik individu yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan pada dua keadaan pekerjaan dan keadaan keluarga.

Ketidakseimbangan pada dua keadaan ini disebabkan oleh waktu serta kemampuan yang digunakan untuk bekerja terlalu berlebihan sehingga berkurangnya waktu untuk melakukan aktivitas-aktivitas bersama keluarga dan begitu pun sebaliknya waktu maupun kemampuan yang digunakan untuk aktivitas-aktivitas keluarga yang terlalu berlebihan sehingga berkurangnya waktu untuk melakukan pekerjaan, oleh karena itu keadaan tersebut dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi pada pegawai (Latupapua et al., 2021).

Keadaan pekerjaan yang menyita banyak waktu untuk keluarga maupun sebaliknya merupakan tantangan bagi setiap pegawai yang sudah berkeluarga (Mustofa, 2019). Hal tersebut mungkin terjadi pada individu (laki-laki maupun perempuan) yang memiliki kedudukan ganda sebagai orang tua, pasangan dan pekerja, ketika individu tidak mampu memenuhi perannya dalam keluarga maupun pekerjaan dapat menyebabkan konflik ketidakseimbangan peran di keluarga dan di tempat kerja (Tasbita et al. 2022). Dari ketidakseimbangan peran

ganda ini, sering disebut sebagai *work family conflict*.

Work family conflict menurut Carlson et al. (2000) merupakan suatu konflik peran ganda yang terjadi ketika individu memenuhi salah satu peran mengganggu peran yang lainnya, baik itu peran dalam kehidupan keluarga maupun pekerjaan yang saling bertentangan. Sedangkan menurut Indra (2019) *work family conflict* merupakan pegawai yang mengalami konflik peran yang terjadi pada yang di satu sisi harus melakukan pekerjaan di organisasi dan di sisi lain harus memperhatikan dan membagi waktu untuk keluarga, sehingga hal tersebut membuat pegawai kesulitan dalam membedakan antara keluarga yang mengganggu pekerjaannya ataupun pekerjaan yang mengganggu keluarganya.

Menurut Carlson et al. (2000) terdapat enam dimensi *work family conflict* diantara yaitu, *time-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based work interference with family*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based work interference with family*, *behavior-based family interference with work*.

Pegawai yang bekerja disuatu instansi sering kali mengalami banyak tuntutan pekerjaan sehingga berdampak pada kehidupan pegawai dengan terabaikannya waktu untuk keluarga ataupun sebaliknya terabaikannya waktu untuk pekerjaan karena tekanan keluarga. Oleh karena itu, pegawai akan mengalami kesulitan dan kebingungan dalam menyeimbangkan peran keduanya serta menyebabkan menurunnya komitmen organisasi pada pegawai (Latupapua et al., 2021).

Menurut Mangkunegara (dalam Musdani, 2019) konflik peran menyebabkan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh pegawai terhadap dirinya, orang lain dan organisasi dengan dapat berhubungan negatif terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Artinya tinggi tingkat *work family conflict* yang dialami pegawai dapat menurunkan komitmen pegawai terhadap organisasi, sebaliknya jika tingkat *work family conflict* rendah maka komitmen organisasi pegawai dapat meningkat.

Hal ini disesuaikan dengan penelitiannya Naibaho et al. (2018) yang dilakukan pada pegawai Bank X di Semarang yang membuktikan bahwa adanya hubungan negatif pada *work family conflict* terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya dalam penelitiannya Isnaini (2018); Legowo (2019); Hidayati et al., (2021) dan Latupapua et al., (2021) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif pada komitmen organisasi, artinya semakin tinggi tingkat *work family conflict* maka komitmen organisasi akan menurun.

Pada penelitian lainnya yang telah dilakukan Srimulyani et al, (2014) menjelaskan bahwa *work family conflict* dapat berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, penelitiannya Zain (2018) dan Lengkey et al. (2020) menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menghadirkan variabel mediasi kepuasan kerja diantara *work family conflict* terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja pegawai adalah salah satu faktor yang memengaruhi tinggi dan rendahnya komitmen organisasi (Atrizka

et al., 2021). Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi pegawai dan organisasi, terutama dalam membentuk keadaan positif maupun negatif pada lingkungan kerja (Isnaini, 2018).

Kepuasan kerja menurut Weiss et al. (1967) merupakan suatu sikap positif (puas) maupun sikap negatif (tidak puas) pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama dalam tim, imbalan yang diterima serta aspek fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Alamanda et al., (2022) kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan puas atau senang yang dihasilkan dari penilaian, evaluasi, persepsi pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Selain itu, terdapat tiga aspek yang melatarbelakangi kepuasan kerja menurut Weiss et al. (1967) versi singkat, pertama yaitu kepuasan kerja intrinsik yang meliputi tanggung jawab, berprestasi, seluruh kemampuan, kreativitas, aktivitas, keamanan, otoritas, nilai-nilai moral, mandiri, variasi, layanan sosial dan status sosial. Kedua yaitu kepuasan kerja ekstrinsik yang meliputi kebijakan perusahaan dan pelaksanaan, teknis kerja atasan, hubungan atasan dan bawahan, keahlian, penghargaan dan pendapatan. Ketiga yaitu kepuasan kerja umum yang meliputi rekan kerja dan kondisi kerja.

Kepuasan kerja tidak hanya berfungsi sebagai variabel independen pada komitmen organisasi, melainkan dapat berfungsi sebagai mediasi, seperti dalam penelitiannya Srimulyani et al., (2014) yang membuktikan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediasi pada *work family conflict* terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitiannya Isnaini (2018; Legowo et al.,

(2019) dan Latupapua et al., (2021) menunjukkan kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediasi dan signifikan pada *work family conflict* terhadap komitmen organisasi.

Hal ini didukung dengan pendapatnya Vadenberg (dalam Latupapua et al., 1967) jika semua aspek kepuasan kerja pegawai sudah terpenuhi tentunya pegawai akan berupaya terlibat penuh untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan maupun keluarga sehingga dapat berdampak positif bagi organisasi dengan meningkatnya komitmen organisasi. Sebaliknya jika semua aspek kepuasan kerja tidak terpenuhi tentunya pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran keduanya dan akhirnya dapat berdampak negatif bagi organisasi dengan menurunnya tingkat komitmen organisasi pada pegawai. Dalam penelitiannya Ramadhani et al. (2018); Legowo et al. (2019); dan Ashary et al. (2021) menekankan bahwa kepuasan kerja berkorelasi *positive* pada komitmen organisasi, artinya tingginya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat. Selain itu, penelitiannya Isnaini (2018); Legowo et al. (2019); dan Latupapua et al. (2019) menunjukkan bahwa *work family conflict* berdampak negatif pada kepuasan kerja, artinya apabila pegawai mengalami *work family conflict* yang tinggi maka kepuasan kerja pegawai akan menurun, sebaliknya apabila pegawai mengalami *work family conflict* yang rendah maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan pendapat dan hasil

yang tidak konsisten, sehingga perlu dilakukan analisa mendalam terkait konsep penelitian tersebut. Dengan mempertimbangkan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji “komitmen organisasi ditinjau dari *work family conflict* melalui mediasi kepuasan kerja pada pegawai X”.

Adapun hipotesis penelitian ini diantaranya yaitu: (H1) terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada pegawai X. (H2) terdapat pengaruh *work family Conflict* terhadap komitmen organisasi pada pegawai X. (H3) terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada pegawai X. (H4) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain dalam bentuk kausalitas asosiatif. Terdapat tiga variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini yaitu: komitmen organisasi (variabel Y), *work family conflict* (variabel X) dan kepuasan kerja (variabel M). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai ASN yang bekerja di instansi X Karawang yang berjumlah 55 pegawai. Responden penelitian ini memiliki kriteria pegawai ASN dengan gender laki-laki dan perempuan berusia 18 hingga 55 tahun, berstatus menikah maupun belum menikah dan pengalaman kerja setidaknya satu tahun.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh.

Selain itu, dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner skala dalam bentuk *Google Form* dan bentuk cetak.

Skala untuk mengukur komitmen organisasi yaitu skala adopsi *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dari Meyer dan Allen yang diambil dari penelitian Arifudin et al. (2023). Skala ini terdiri dari 24 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan ketentuan skala *likert* dan seluruh aitem yang digunakan valid dan reliabel, dengan hasil uji validitas bernilai 0,415 sampai 0,718 dan hasil uji reliabilitas sebesar 0,929.

Skala untuk mengukur *work family conflict* adalah skala adopsi *Work Family Conflict Scale* yang sudah diubah dalam bahasa indonesia dari Carlson et al. (2000). Skala ini terdiri dari 18 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan ketentuan skala *likert* dan seluruh aitem yang digunakan valid dan reliabel, dengan hasil uji validitas bernilai 0,517 sampai 0,855 dan hasil uji reliabilitas sebesar 0,959.

Skala untuk mengukur kepuasan kerja yaitu skala adopsi *Minnesota Statisfaction Questionnaire* (MSQ) versi *short-form* dari Weis et al yang diambil dari penelitiannya Riansyah et al. (2018) yang terdiri dari 20 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan ketentuan skala *likert* dan seluruh aitem yang digunakan valid dan reliabel, dengan hasil uji validitas bernilai 0.374 sampai 0.776 dan hasil uji reliabilitas 0.915.

Metode analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji normalitas, linearitas, dan kategorisasi menggunakan aplikasi SPSS versi 26, sedangkan uji hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dari *software* JASP 0.16

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh, tercatat jumlah pegawai ASN sebanyak 55 orang pegawai yang bekerja di instansi X dengan demografi responden dipilih berdasarkan usia, gender, pendidikan, masa kerja dan status hubungan pegawai.

Tabel 1. Data Demografi

Karakteristik	Total	Persen
Jenis Kelamin		
Laki-laki	44	80%
Perempuan	11	20%
Usia		
18-30 tahun	4	7,3%
31-40 tahun	16	29,1%
41-50 tahun	18	32,7%
>50 tahun	17	30,9%
Pendidikan		
SMA/SMK	1	1,8%
D1-D3	11	20%
S1	26	47,3%
S2	17	30,9%
Lama kerja		
<1 tahun	2	3,6%
1-5 tahun	31	56,4%
6-10 tahun	22	40%
Status Hubungan		
Belum menikah	4	7,3%
Sudah menikah	51	92,7%

Berdasarkan tabel demografi di atas, mayoritas responden laki-laki (80%) sedangkan perempuan (20%). Responden dengan rentang usia paling banyak terdapat pada usia 41-50 tahun (32,7%), usia >50 (30,9%), usia 31-40 tahun (29,1%) dan usia 18-30 tahun (7,3%). Dari jenjang pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 (47,3%), diikuti oleh S2 (30,9%), D1-D3 (20%), dan yang paling sedikit berpendidikan SMA/SMK (1,8%). Lama kerja responden mayoritas bekerja selama 1-5 tahun (56,4%), 6-10 tahun (40%) dan kurang dari 1 tahun (3,6%). Dalam hal status hubungan responden lebih banyak sudah menikah (92,7%), sementara yang belum menikah sebanyak (7,3%). Data ini memberikan gambaran karakteristik

pegawai instansi X, yang di dominasi oleh laki-laki berusia 41 hingga 50 tahun, berpendidikan S1 dan mayoritas sudah menikah.

Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 dan JASP versi 0.16 untuk mengolah data. Dilakukan uji pra-syarat, yaitu uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* untuk mengidentifikasi normalitas data penelitian, dengan memperhatikan nilai taraf signifikansi jika lebih dari >0.05 terbukti bahwa data tersebut berdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansi kurang dari <0.05 terbukti data tersebut berdistribusi tidak normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	55
Exact Sig. (2-tailed)	0.371

Uji normalitas residu dilakukan terhadap variabel penelitian ini, kemudian diketahui nilai *Kolmogorov-Smirnov Exact* signifikan 0.371 yang memiliki arti lebih dari >0.05, sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3 Linearitas

Variable	F	Sig
Komitmen	64.991	0.000
Organisasi*Kepuasan Kerja		
Komitmen Organisasi*Work Family Conflict	249.878	0.000

Pada tabel 3 diperoleh hasil uji linearitas sebesar 64.991 dengan nilai signifikansi 0.000 untuk variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan hasilnya 249.878 dengan nilai signifikansi 0.000 untuk variabel komitmen organisasi dan *work family conflict*. Penelitian ini terbukti bahwa nilai linearitas dan signifikansi pada semua variabel di atas kurang dari <0.05, yang berarti data ini dapat dikatakan linear.

Tabel 4. Hipotesis

95% Confidence Interval						
Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper	
Indirect Effects						
WFC→KK→K O	0.32 4	0.08 5	3.792	<.00 1	0.15 6	0.49 1
Direct Effects						
WFC→KO	0.79 8	0.10 5	7.588	<.00 1	0.59 2	1.00 4
Path Coefficients						
WFC→KK	0.69 4	0.10 7	6.494	<.00 1	0.48 5	0.90 4
KK→KO	0.46 6	0.10 0	4.671	<.00 1	0.27 1	0.66 2
Total Effects						
WFC→KO	1.12 1	0.09 3	11.99 6	<.00 1	0.93 8	1.30 5

Berdasarkan tabel 4 hasil *path analysis* menunjukkan nilai *estimate indirect effects* antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja sebesar 0.324 dengan taraf signifikansi <.001 (P<0.05). Hipotesis pertama Ha diterima dan H0 ditolak, artinya ada pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada pegawai.

Nilai *estimate direct effects* antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasi sebesar 0.798 dengan taraf signifikansi <.001 (P<0.05). Hipotesis kedua Ha diterima dan H0 ditolak, artinya *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Nilai *estimate path coefficients* antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.694 dengan taraf signifikansi <.001 (P<0.05). Hipotesis ketiga Ha diterima dan H0 ditolak, artinya *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai *estimate path coefficients* antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.466 dengan taraf signifikansi <.001 (P<0.05). Hipotesis keempat Ha diterima dan H0 ditolak,

artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Total *effects* dari *work family conflict* terhadap komitmen organisasi adalah signifikan dengan nilai *estimate total effects* 1.121 dan taraf signifikansi <.001 (p<0.05). Karena *direct effects* dan *indirect effects* berpengaruh signifikan dapat mengindikasikan bahwa telah terjadi mediasi parsial (*partial mediation effects*).

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

R-Squared	
	R ²
KOMITMEN ORGANISASI	0.802
KEPUASAN KERJA	0.434

Pada tabel 5 diketahui bahwa nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0.434 menunjukkan besarnya pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja yaitu 43,4%. Sedangkan Nilai R Square sebesar 0.802 menunjukkan besarnya pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja sebesar 80,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini sebesar 19,8%.

Hasil dari proses analisis data, hipotesis pertama (H1) terbukti adanya pengaruh signifikan pada *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada pegawai X sebesar 33,4%. Hal ini mengindikasikan besarnya pengaruh *work family conflict* dari pegawai dapat secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi, namun di sisi lain *work family conflict* yang dialami pegawai secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitiannya Srimulyani et al., (2014); Isnaini (2018;

Legowo et al., (2019) dan Latupapua et al., (2021) yang membuktikan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediasi secara signifikan diantara *work family conflict* terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kategori kepuasan kerja pegawai berada pada kategori sedang sebesar 51%. Pegawai yang merasa puas dapat dilihat dari aspek kepuasan kerja intrinsik yang meliputi tanggung jawab, berprestasi, seluruh kemampuan, kreativitas, aktivitas, keamanan, otoritas, nilai-nilai moral, mandiri, variasi, layanan sosial dan status sosial. Kedua kepuasan kerja ekstrinsik yang meliputi kebijakan perusahaan dan pelaksanaan, teknis kerja atasan, hubungan atasan dan bawahan, keahlian, penghargaan dan pendapatan. Ketiga kepuasan kerja umum yang meliputi rekan kerja dan kondisi kerja. Menurut Isnaini (2018) kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi pegawai dan organisasi, terutama dalam membentuk keadaan positif dan negatif pada lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi pegawai.

Jika semua aspek kepuasan kerja pegawai sudah terpenuhi tentunya pegawai akan berupaya terlibat penuh dalam meminalisir konflik peran yang dialami dalam pekerjaan maupun keluarga dengan cara yang efektif dan akhirnya dapat berdampak pada organisasi ataupun pegawai seperti meningkatnya kinerja pegawai serta meningkatkan rasa untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi (Vadenberg dalam Latupapua et al., 2021). Maka dari itu, menurut Bhowmik dan Sahai (2018) organisasi perlu memperhatikan keseimbangan konflik peran dalam pekerjaan maupun keluarga pada pegawai

serta memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai guna meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi pada pegawai.

Pada hasil hipotesis kedua (H2) terbukti ada pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada pegawai X sebesar 79,8%. Hal ini menandakan tingginya tingkat *work family conflict* yang dialami pegawai, maka komitmen organisasi pegawai dapat menurun, sebaliknya jika rendah tingkat *work family conflict* yang dialami pegawai maka komitmen organisasi akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitiannya Srimulyani et al., (2014) yang menyatakan secara langsung dan signifikan *work family conflict* dapat memengaruhi komitmen organisasi pada pegawai. Selain itu, penelitiannya Isnaini (2018); Legowo (2019); Hidayati et al., (2021) dan Latupapua et al., (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasi, artinya tingginya tingkat *work family conflict* yang dialami pegawai, maka semakin besar kemungkinan komitmen organisasi pegawai dapat menurun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kategori *work family conflict* berada pada intensitas sedang sebesar 67%. Sedangkan tingkat *work family conflict* yang dialami pegawai bisa dilihat dari aspeknya yaitu konflik yang disebabkan oleh waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran pekerjaan yang dapat mengganggu peran keluarga. Konflik yang disebabkan oleh ketegangan dari satu peran pekerjaan yang mengganggu peran keluarga. Konflik yang disebabkan

oleh adanya perbedaan perilaku dari peran pekerjaan terhadap peran keluarga ataupun sebaliknya perbedaan perilaku dari peran keluarga terhadap peran pekerjaan.

Hal tersebut terjadi karena adanya tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga sehingga pegawai akan kesulitan untuk memaksimalkan dan memenuhi tanggung jawab pada peran keduanya (Lestari et al., 2022). Dalam kondisi tersebut dapat berpengaruh pada keterlibatan dan partisipasi pegawai dalam menyeimbangkan konflik peran pekerjaan maupun keluarga dengan tingginya *work family conflict* yang dialami pegawai tentunya akan memberikan dampak negatif bagi kehidupan pribadi pegawai dan organisasi yang bersangkutan (Arifiani et al., 2021).

Pada hasil hipotesis ketiga (H3) terbukti ada pengaruh secara signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada pegawai X sebesar 69,4%. Hal ini menandakan semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dialami pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitiannya Srimulyani et al., (2014); Isnaini (2018) dan Legowo et al. (2019) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, didukung dengan penelitiannya Sekaran (dalam Saranya, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan hidup pegawai dapat divisualisasikan sebagai kepuasan yang berasal dari pekerjaan dan

kehidupan keluarga yang baik, semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dialami pegawai maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Menurut Yadav dan Dabhabe (dalam Tasbita et al., 2021) menyatakan bahwa pegawai akan merasa puas apabila organisasi telah memberikan kepuasan terhadap pegawai serta konflik peran pekerjaan dan keluarga yang rendah, maka pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai visi misi organisasi secara bersama-sama.

Pada hipotesis keempat (H4) terbukti ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai X sebesar 46,6%. Ditandai dengan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada pegawai, sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka tingkat komitmen organisasi pegawai akan menurun. Sejalan dengan penelitiannya Srimulyani et al., (2014); Isnaini (2018); Ramadhani et al., (2018); Legowo et al., (2019); Ashary et al., (2021) dan Atrizka et al., (2021) bahwa adanya pengaruh dan hubungan positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai, dengan kata lain tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka komitmen organisasi pada pegawai juga akan meningkat.

Kepuasan kerja yang tinggi akan menumbuhkan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, sehingga kepuasan yang diperoleh pegawai akan memengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Legowo et al. 2019). Hal ini membuktikan jika pegawai mendapatkan gaji yang cukup, mendapatkan pekerjaan

sesuai dengan keinginan, mendapatkan apresiasi dari atasan, rekan kerja yang baik, kondisi pekerjaan yang nyaman akan cenderung menumbuhkan rasa untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi (Atrizka et al. 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ada pengaruh signifikan pada *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada pegawai X, hipotesis kedua (H2) *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hipotesis ketiga (H3) *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis keempat (H4) kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Besarnya pengaruh secara bersama-sama kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediasi pada *work family conflict* terhadap komitmen organisasi sebesar 80,2%, sementara sisanya 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran penelitian ini ditujukan kepada organisasi terkait yaitu organisasi diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi pada pegawai dengan cara memperhatikan *work family conflict* yang dialami pegawai agar tetap seimbang antara tuntutan pekerjaan maupun keluarga, selain itu organisasi juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai seperti menciptakan hubungan interaksi yang baik sesama rekan kerja, memberikan apresiasi yang layak untuk kinerja pegawai serta

atasan memberikan penanganan atas keluhan yang dialami pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel yang akan diteliti. Serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainnya yang memengaruhi komitmen organisasi seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, iklim organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamanda Putri Karina, Kamaratih Dewi, & Hamka. (2019). Kepuasan karyawan baa (biro administrasi akademik). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 1–77.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. In *Problems and Solutions in Human Assessment* (pp. 285–314). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Anisah Lailatul. (2022, 16 Juni). Tiga masalah utama sumber daya manusia di lingkungan birokrasi. Kemendagri. Jakarta Pusat. <https://www.kemendagri.go.id/>
- Arifudin, S., Mora, L., Hakim, A. R., & Info, A. (2023). Kepuasan kerja sebagai mediasi pada persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi guru. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(3), 363–370. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3>
- Ashary Mareti Hajar, Karyaningsih Dewi Ponco, & Usman Oslv. (2021). Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja: studi pada profesi perawat. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Keuangan*, 2(1), 31–43.
- Atrizka, D., Emily, A., Melisa, & Natasya. (2021). Efek kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811819. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Bhowmik Devika & Anjali Sahai. (2018). Optimism promotes organizational commitment.

- International Journal of Indian Psychology, 6(3). <https://doi.org/10.25215/0603.044>
- Elvareta, V. (2021). Budaya organisasi dan komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil (pns) bekandam IV/diponegoro. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(3).
<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i3.38351>
- Hidayati, N., Zarlis, M., Absah, Y., & Pengaraian, U. P. (2021). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja pada tenaga kesehatan RSUD Letersia Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 03(01).
- Hisan, K., Hamid, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Langsa. 10.
- Indra, Rina. (2019). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 7(2).
- Isnaini Nur Heti. (2018). Analisis pengaruh work family conflict, religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada bank syariah di yogyakarta. *Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia*, 1–35.
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., Adhandayani, A. (2022). Komitmen organisasi karyawan sebagai dampak dari job insecurity: studi pada PT X. *JCA Psikologi*, 3(1).
- Latupapua, C. V., Attamimi, R., & Putri Cahaya, M. A. (2021). Work-family conflict dan komitmen organisasi; dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8187–8201.
- Legowo., Wahyudi., Amin., & Suprayitno. (2019). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 287–299.
- Lengkey, F. M., Nelwan, S. O., Lengkong, V. (2020). Analisis work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di polda Sulut. *Jurnal EMBA*, 8(3).
- Lestari, J., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh work-family conflict dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
<https://doi.org/10.29264/jakt.v19i1.10757>
- Musdani. (2019). Hubungan konflik kerja-keluarga dengan komitmen organisasi perawat rumah sakit x Pekanbaru. *Skripsi*
- Mustofa. (2019). Peningkatan komitmen organisasi dipengaruhi work family conflict melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 7)*.
- Naibaho, S. F.L., Ratnaningsih, Z. I. (2018). Hubungan antara work family conflict dengan komitmen organisasi pada karyawan bank X di Semarang. *Jurnal Empati*, 7(2).
- Ramadhani A, N., Khoirunnisa, N, R. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. *Jurnal psikologi*, 5(2), 1–6.
- Riansyah, N., Susanto. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat di RSUD Kota Yogyakarta.
- Saranya, S. (2018). Work-family conflict and its association with organizational commitment and satisfaction among women professionals. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 6(3).
www.ijarcsms.com
- Srimulyani, V. A., Prasetya, A. V. (2014). Pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan work-family conflict dan komitmen organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 95–109.
<https://doi.org/10.21831/jim.v11i3.11785>
- Tasbita, E. Y., Shalahudin, A., Hendi, I.M. (2022). Pengaruh konflik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan stress kerja serta dampaknya pada komitmen organisasional: studi kasus pada wanita bekerja di sektor perbankan di Kota Pontianak. *Equator journal of management and entrepreneurship*, 10(4).
- Tysara Laudia. (2023). PNS adalah pegawai negeri sipil, ketahui besaran gajinya.
<https://www.liputan6.com/>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota studies in vocational rehabilitation.
- Zain Dianah Nur Arini. (2018). Influence of work family conflict and jobsatisfaction on medical employee performancethrough organizational commitment. *Review of Integrativ Business and Economics Research*, 8(1), 1–20.