

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP
KOMITMEN PEGAWAI DI BIRO SDM KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA**

Nana Ade Suryana^{1(a)}, Zahera Mega Utama^{2(b)}, Bambang Fajarusman^{3(c)}

^{1,2,3}*Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)*
^{a)}*nanaadesuryana@gmail.com*

**INFORMASI
ARTIKEL**

Article History:

Dikirim:

29-09-2023

Diterbitkan Online:

31-12-2023

Kata Kunci:

Work Family Conflict, Stress Kerja, Komitmen Pegawai Negeri Sipil, Sektor Publik

Keywords:

Work Family Conflict, Stress, Commitment Civil Servant, Public Sector

Corresponding Author:

nanaadesuryana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini tentang fenomena pegawai yang bekerja pada institusi pemerintah dan juga berperan dalam rumah tangga dan keluarga. Dua peran yang berbeda ini dinilai memberikan dampak pada aktivitas kerja yang menyebabkan stress pada pelaksanaan pekerjaan yang nantinya juga mempengaruhi pelaksanaan komitmen kerja pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh work family conflict dan stress kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada Biro SDM Kementerian Dikbud Ristek RI. Metode penelian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Analisis data dengan uji asumsi klasik dan uji t. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara work family conflict dan stress kerja dengan komitmen pegawai namun hubungannya negative. Uji simultan antara workfamily conflict dan stress kerja dengan komitmen pegawai juga menjelaskan hubungan yang signifikan.

ABSTRACT

This research is about the phenomenon of employees who work in government institutions and also play a role in the household and family. These two different roles are considered to have an impact on work activities which cause stress in the implementation of work which in turn also affects the implementation of employee work commitments. The aim of the research is to determine the influence of work family conflict and work stress on employee work commitment at the HR Bureau of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology of the Republic of Indonesia. The research method uses a quantitative approach with survey methods. Data analysis using the classic assumption test and t test. The research results explain that there is a significant influence between work family conflict and work stress and employee commitment, but the relationship is negative. The simultaneous test between work-family conflict and work stress and employee commitment also explains a significant relationship.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v5i4.858>

PENDAHULUAN

Pegawai sebagai makhluk sosial memiliki tugas lain di luar pekerjaannya di dalam sebuah organisasi, seperti pelaksanaan tugas dalam kehidupan keluarganya. Apabila tugas atau kepentingan ini tidak dapat terwujud akan menimbulkan konflik peran para pegawai. Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mengemban tugas untuk melaksanakan pembinaan, rencana kebutuhan, formasi, distribusi, pemetaan kompetensi, pengadaan, disiplin, mutasi, promosi, pemberhentian, pemensiunan, penghargaan, pengembangan dan penilaian kinerja sumber daya manusia di lingkungan Kementerian. Jumlah pegawai yang harus mendapatkan pelayanan dari Biro Sumber Daya Manusia, dari 3 tahun terakhir terus mengalami penambahan, terakhir pada tahun 2022 jumlah pegawai yang harus dilayani adalah 124.767 orang.

Penambahan jumlah pegawai yang dilayani oleh pegawai Biro Sumber Daya Manusia berdampak pada penambahan beban kerja bagi pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia yang saat ini berjumlah 124 Pegawai. Dampak lain adalah berkurangnya waktu untuk menjalankan peran selain peran sebagai pegawai seperti peran di keluarga karena banyaknya waktu yang tersita untuk menyelesaikan tugas untuk memberikan layanan bagi seluruh pegawai Kemendikbudristek.

Keterbatasan waktu yang dimiliki seseorang dalam peran seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk peran lain. Hal ini dapat terjadi bagi pria maupun wanita pekerja, keharusan untuk hadir secara fisik bagi kedua peran tersebut baik di kantor maupun di keluarga akan menimbulkan ketegangan yang berdampak pada peran lainnya, misalnya saat anak dirumah dalam keadaan sakit pegawai tidak akan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas dikantor maupun sebaliknya saat beban kerja meningkat dapat membuat pegawai kesulitan untuk tenang dan sabar dalam menghadapi pekerjaan rumah. Penelitian yang dilakukan oleh Choi, Cundiff & Akhatib (2018) menemukan hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki penolakan yang kuat terhadap komitmen organisasi.

Namun riset lain dengan tema yang sama justru menunjukkan hasil berbeda, penelitian oleh Zain, & Setiawan (2019), menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah

bentuk antar konflik/konflik antar peran, yang bertentangan dalam beberapa hal. Konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik peran yang terjadi pada individu yang memiliki konflik di tengah pekerjaan dan keluarga, kemudian hasil penelitiannya menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini berbeda dengan riset lainnya, maka perlu dilakukan penelitian yang mendalam terhadap kondisi yang berbeda.

Selanjutnya, konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Syamsu dkk, 2014), semakin tinggi konflik peran yang dialami pegawai akan membuat pegawai mengalami penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang baik pada sebuah organisasi ini dapat disebabkan oleh adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Latief, dkk., 2019). Sejalan dengan hal tersebut, Sihloho dan Handayani (2018) menyatakan bahwa Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap intansi tempatnya bekerja. Dengan komitmen seseorang akan menyatakan tekad untuk melaksanakan sesuatu.

Rendahnya tingkat komitmen organisasional juga dapat di pengaruhi oleh stres kerja yang dialami. Stres yang dialami anggota organisasi perlu diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen. Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya (Kusumadiari, dkk., 2017). Putri dan Martono (2015), menyatakan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini karena, apabila stres dengan tingkat yang tinggi dibiarkan terus menerus tanpa diatasi akan menimbulkan adanya keinginan seseorang untuk tidak bertahan dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas bahwa *work family conflict* dan stress kerja dinilai berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Biro SDM, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan,

Riset dan Teknologi, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work family conflict* dan stress kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Biro SDM Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

METODE PENELITIAN

Paradigma yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah positivistik. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif disebut sebagai penelitian positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Desain Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2016:37) penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Peneliti ini menjelaskan tentang pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Pegawai Biro SDM Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Populasi penelitian ini adalah pegawai Biro SDM Kemendikbudristek yang berjumlah 124 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus slovin (Sanusi, 2013:101), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

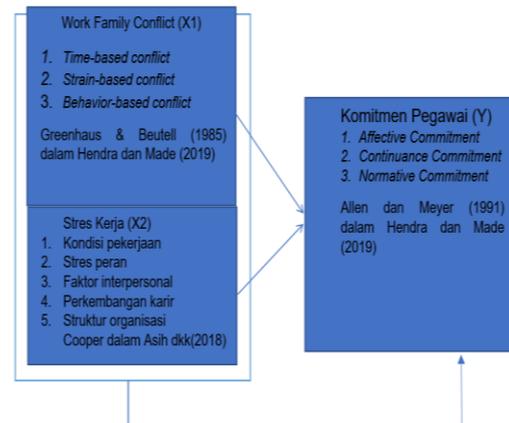
Di mana:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- α = toleransi ketidaktelitian (5%)

Toleransi ketidaktelitian dalam penelitian ini adalah 5% sedangkan N adalah 124, sehingga minimal sampel yang diambil peneliti adalah:

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,05)^2}$$

Sampel minimal yang dapat diambil adalah 95 pegawai. Selanjutnya uji instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket penelitian kepada semua responden, yang berisi pernyataan terkait dengan variable X1 (*work family conflict*); variable X2 (stres kerja) dan variable Y (komitmen pegawai).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Analisis data dilakukan dengan melakukan:

1. Uji asumsi klasik (uji persyaratan analisis) yang terdiri dari uji normalitas; uji multikolinieritas; uji heterokedastisitas; uji auto korelasi. Setelah uji asumsi klasik dilakukan kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji regresi berganda.
2. Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan variable terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai predictor dimanipulasi nilainya, dimana jumlah variable bebasnya dua atau lebih.
3. Uji hipotesis dilakukan dengan 2 cara yaitu uji t dan uji F. uji t merupakan uji signifikansi parameter individu, Ghazali (2016:98) menyatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Pengujian dilakukan dengan signifikansi level 5% ($\alpha=0,05$). Setelah itu dilakukan uji F, tujuannya uji ini untuk melihat pengaruhnya secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dasar penentuan putusan uji F berdasar Ghazali (2016:98) ialah bila nilai probabilitasnya $< 0,05$, maka secara serentak variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya.
4. Uji koefisien determinasi, mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	60	63%
2	Laki-laki	35	37%
Total		95	100%

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan pengolahan data, didapatkan bahwa dari 95 responden, ada sebanyak 60 responden atau sebesar 63% responden berjenis kelamin perempuan dimana lebih dominan dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 reseponden atau 37%.

b) Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-25 tahun	12	13%
2	26-30 tahun	4	4%
3	31-35 tahun	21	22%
4	36-40 tahun	12	13%
5	41-46 tahun	9	9%
6	Diatas 46 tahun	37	39%
Total		95	100%

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan, dapat diketahui bahwa dari total responden 95, responden yang berusia pada rentang 20-25 tahun ada sebesar 13% atau sebanyak 12 responden, responden yang berusia pada rentang 26-30 tahun ada sebesar 4% atau sebanyak 4 responden, responden yang berusia

pada rentang 31-35 tahun ada sebesar 21% atau sebanyak 22 responden, responden yang berusia pada rentang 36-40 tahun ada sebesar 12% atau sebanyak 13 responden, responden yang berusia pada rentang 41-46 tahun ada sebesar 9% atau sebanyak 9 responden, dan responden yang berusia di atas 46 tahun ada sebesar 39% atau sebanyak 37 responden dimana menjadi yang paling dominan dalam penelitian ini.

c) Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1	Belum menikah	20	21%
2	Sudah menikah	72	76%
3	Pernah menikah	3	3%
Total		95	100%

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan pengolahan data status pernikahan responden, didapatkan bahwa dari 95 responden, ada sebanyak 20 responden atau sebesar 21% responden dengan status perkawinan belum menikah, ada sebanyak 72 responden atau sebesar 76% responden dengan status perkawinan sudah menikah dimana menjadi yang paling dominan pada penelitian ini, dan ada responden dengan status perkawinan pernah menikah sebanyak 3 responden atau sebesar 3% responden.

d) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SLTA/Sederajat	18	19%
2	Perguruan Tinggi	77	81%
Total		95	100%

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan pengolahan data Pendidikan Terakhir responden, didapatkan bahwa dari 95 responden, ada sebanyak 18 responden atau sebesar 19% responden memiliki jenjang Pendidikan Terakhir SLTA/ sederajat dan ada

sebanyak 77 responden atau sebesar 81% responden memiliki jenjang Pendidikan Terakhir Perguruan Tinggi.

e) Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	0-5 tahun	25	26%
2	11-15 tahun	12	13%
3	16-20 tahun	4	4%
4	21-25 tahun	5	5%
5	6-10 tahun	18	19%
6	Diatas 25 tahun	31	33%
Total		95	100%

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan, dapat diketahui bahwa dari total responden 95, responden yang lama bekerja pada rentang 0-5 tahun ada sebesar 36% atau sebanyak 25 responden, responden yang sudah bekerja pada rentang selama 6-10 tahun ada sebesar 19% atau sebanyak 18 responden, responden yang sudah bekerja pada rentang selama 11-15 tahun ada sebesar 5% atau sebanyak 5 responden, responden yang sudah bekerja pada rentang selama 16-20 tahun ada sebesar 4% atau sebanyak 4 responden, responden yang sudah bekerja pada rentang selama 21-25 tahun ada sebesar 5% atau sebanyak 5 responden, dan responden yang sudah bekerja selama lebih dari 25 tahun ada sebesar 33% atau sebanyak 31 responden dimana menjadi yang paling dominan dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas merupakan pengujian untuk mengetahui ketepatan instrument penelitian sesuai dengan fungsinya. Uji validitas diukur dengan cara membandingkan nilai correlated item-total correlation dengan hasil perhitungan r table (Ghozali, 2016), maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Item variable Komitmen Pegawai

Item	Koefisien Korelasi	P-Value	Keterangan
Y1	.693**	0.000	Valid
Y2	.626**	0.000	Valid
Y3	.554**	0.000	Valid
Y4	.521**	0.000	Valid
Y5	.480**	0.000	Valid
Y6	.465**	0.000	Valid
Y7	.349**	0.001	Valid
Y8	.304**	0.003	Valid
Y9	.350**	0.001	Valid
Y10	.330**	0.001	Valid

Sumber: Olah Data, 2023

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Item Variabel Work Family Conflict

Item	Koefisien Korelasi	P-Value	Keterangan
X1.1	.775**	0.000	Valid
X1.2	.634**	0.000	Valid
X1.3	.691**	0.000	Valid
X1.4	.734**	0.000	Valid
X1.5	.641**	0.000	Valid
X1.6	.421**	0.000	Valid
X1.7	.732**	0.000	Valid

Sumber: Olah Data, 2023

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Item Variabel Stress Kerja

Item	Koefisien Korelasi	P-Value	Keterangan
X2.1	.502**	0.000	Valid
X2.2	.506**	0.000	Valid
X2.3	.393**	0.000	Valid
X2.4	.473**	0.000	Valid
X2.5	.576**	0.000	Valid
X2.6	.385**	0.000	Valid
X2.7	.645**	0.000	Valid
X2.8	.593**	0.000	Valid
X2.9	.632**	0.000	Valid
X2.10	.675**	0.000	Valid
X2.11	.465**	0.000	Valid

Sumber: Olah Data, 2023

Uji reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran 360 elative konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Reliabilitas diuji dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada instrument penelitian yang telah dinyatakan valid sebelumnya, dimana jika instrument penelitian yang diuji

memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrument penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel untuk digunakan.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Item Variabel Komitmen Kerja

Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y.1	0.666	0.621	Reliabel
Y.2		0.618	Reliabel
Y.3		0.634	Reliabel
Y.4		0.645	Reliabel
Y.5		0.646	Reliabel
Y.6		0.652	Reliabel
Y.7		0.647	Reliabel
Y.8		0.653	Reliabel
Y.9		0.650	Reliabel
Y.10		0.651	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Item Variabel Work Family Conflict

Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	0.786	0.737	Reliabel
X1.2		0.766	Reliabel
X1.3		0.754	Reliabel
X1.4		0.741	Reliabel
X1.5		0.761	Reliabel
X1.6		0.805	Reliabel
X1.7		0.741	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2023

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Item Variabel Stress Kerja

Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2.1	0.731	0.714	Reliabel
X2.2		0.719	Reliabel
X2.3		0.738	Reliabel
X2.4		0.720	Reliabel
X2.5		0.702	Reliabel
X2.6		0.742	Reliabel
X2.7		0.691	Reliabel
X2.8		0.699	Reliabel
X2.9		0.692	Reliabel
X2.10		0.686	Reliabel
X2.11		0.718	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2023

Statistik Deskriptif

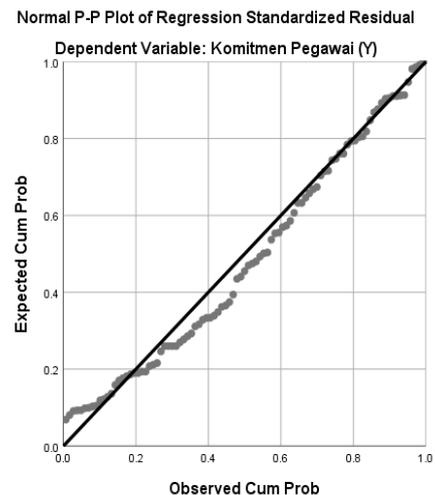
Tabel 5. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Pegawai (Y)	30.01	4.452	95
Work Family Conflict (X1)	19.05	4.680	95
Stres Kerja (X2)	35.60	4.777	95

Sumber: Olah Data, 2023

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



b) Uji Multikolinieritas

Tabel 13. Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Family Conflict (X1)	1.000	1.000
Stres Kerja (X2)	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data, 2023

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.519	1.067		1.424	.158
	Work Family Conflict (X1)	-.026	.027	-.100	-.965	.337
	Stres Kerja (X2)	.017	.026	.067	.650	.517

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data, 2023

Uji Kelayakan Model

a) Koefisien Determinasi

Tabel 15. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.889 ^a	.791	.786	2.058	.791	173.907	2	92	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work Family Conflict (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data, 2023

b) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 16. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1473.291	2	736.645	173.907	.000 ^b
	Residual	389.699	92	4.236		
	Total	1862.989	94			

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work Family Conflict (X1)

Sumber: Olah Data, 2023

c) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel Coefficients^a seperti pada gambar di bawah ini, dimana tabel ini menjelaskan informasi mengenai persamaan regresi tentang ada tidaknya pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara parsial.

Hipotesis :

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial

H1 : Ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial

Kriteria Keputusan :

- Jika nilai Sig. > 0,05 dan nilai t hitung < nilai t tabel (1,986) maka H0 diterima.
- Jika nilai Sig. < 0,05 dan nilai t hitung > nilai t tabel (1,986) maka H1 diterima.

Tabel 17. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	60.371	1.818		33.209	.000
Work Family Conflict (X1)	-.688	.045	-.724	-15.173	.000
Stres Kerja (X2)	-.484	.044	-.520	-10.902	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada model :

Nilai Sig. *Work Family Conflict* (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (-15,173 = |15,173|) > t tabel (1,986) dengan koefisien regresi sebesar -0,688 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh negatif (berlawanan arah) antara *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi atau banyaknya *Work Family Conflict* maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin rendah atau menurun. Begitupun sebaliknya, jika nilai *Work Family Conflict* semakin rendah atau sedikit maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin tinggi atau meningkat.

Nilai Sig. Stres Kerja (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (-10,902 = |10,902|) > t tabel (1,986) dengan koefisien regresi sebesar -0,484 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh negatif (berlawanan arah) antara Stres Kerja terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi atau banyaknya Stres Kerja maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin rendah atau menurun. Begitupun sebaliknya, jika nilai Stres Kerja semakin rendah atau sedikit maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin tinggi atau meningkat.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Pegawai Biro SDM Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI

Seorang pegawai dikatakan berkomitmen secara organisasi ketika mereka mendukung organisasi tertentu dan tujuannya serta berencana untuk menjadi anggotanya (Robbins dan Judge, 2018). Karena komitmen memerlukan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana orang-orang bersedia memberikan sesuatu dari dirinya untuk menunjang keberhasilan dan kesejahteraan organisasi, maka komitmen akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk mempertahankan kinerja dan keanggotaannya dalam organisasi.

Membangun komitmen organisasi yang kuat menuntut pegawai untuk mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan ini harus dicapai karena kegagalan dalam melakukan hal ini akan melemahkan komitmen organisasi. Menurut Legowo et al. (2019) *work family conflict* memiliki dampak merugikan yang besar terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasional seorang pegawai akan semakin rendah jika semakin banyak konflik pekerjaan-keluarga yang dialaminya.

Temuan Kusumadiari, dkk (2017) menunjukkan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin rendah *work family conflict* maka komitmen organisasional akan semakin baik, dan sebaliknya semakin tinggi *work family conflict* maka akan berdampak pada penurunan komitmen organisasional.

Selaras dengan temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai Sig. *Work Family Conflict* (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung ($-15,173 = |15,173|$) > t tabel (1,986) dengan koefisien regresi sebesar -0,688 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh negatif (berlawanan arah) antara *work family conflict* terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi atau banyaknya *work family conflict* maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin rendah atau menurun. Begitupun sebaliknya, jika nilai *work family conflict* semakin rendah atau sedikit maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin tinggi atau meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan Sihalo dan Handayani (2018) yang

menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin meningkat *work family conflict* maka akan menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya semakin menurun *work family conflict* maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Senada dengan hasil temuan Hernita (2020), menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap organisasi komitmen.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Pegawai Biro SDM Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI

Salah satu unsur yang menghambat pegawai dan membuat mereka merasa cukup tidak nyaman dalam bekerja adalah stres kerja. Pegawai yang mengalami stres kerja akan sulit berkonsentrasi pada tugasnya. Stres kerja terkadang dapat disebabkan oleh atasan, rekan kerja, atau hari kerja yang panjang. Peran yang menuntut pegawai untuk menjadi ahli di bidang pekerjaannya serta tuntutan tugas yang memaksa mereka untuk menyelesaikan proyek dengan cepat dan tepat waktu agar dapat memenuhi tenggat waktu sering kali menimbulkan stres kerja di kalangan pegawai. Pegawai merasa tertekan dan cemas dalam bekerja karena struktur organisasi yang ada saat ini kurang jelas dan menuntut mereka untuk mampu mengelola pekerjaan yang melebihi dan melebihi beban kerja normalnya.

Penting untuk mengendalikan stres di tempat kerja sehingga karyawan mengalami tingkat stres yang minimal dan tidak merasa tertekan. Kemampuan setiap orang dalam berinteraksi secara teratur dengan lingkungan sekitarnya akan terkena dampak negatif dari stres kerja yang berlebihan.

Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi, menurut temuan sejumlah penelitian sebelumnya. Misalnya temuan Apriliana, dkk (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen dapat dipengaruhi oleh stres kerja, sehingga organisasi harus mengatasi masalah ini. Komitmen pegawai yang sudah menurun akan terdampak jika organisasi tidak segera mengatasi hal ini. Oleh karena itu, produktivitas dan kinerja bisnis mungkin akan

menurun. Tentu saja dengan berkurangnya stres karyawan dalam bekerja maka kesehatan organisasi juga akan meningkat (Syafei & Wiranawata, 2020).

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai Sig. Stres Kerja (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung ($-10,902 = |10,902|$) > t tabel (1,986) dengan koefisien regresi sebesar -0,484 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh negatif (berlawanan arah) antara Stres Kerja terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi atau banyaknya Stres Kerja maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin rendah atau menurun. Begitupun sebaliknya, jika nilai Stres Kerja semakin rendah atau sedikit maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin tinggi atau meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan Wangsa dan Edalmen (2022), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Senada dengan temuan Ratmawati, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai thitung -3,366 dan nilai Sig. 0,002 < 0,05.

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Pegawai Biro SDM Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI

Setiap organisasi menyadari pentingnya komitmen karena organisasi dan bisnis yang sukses memiliki anggota staf yang berdedikasi. Komitmen seorang pegawai terhadap organisasi atau unit organisasinya dinyatakan dalam bentuk rasa identitas, partisipasi, dan loyalitas. Ciri-ciri komitmen antara lain sikap menerima, keyakinan yang kuat terhadap cita-cita dan tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi guna mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi sangatlah penting, karena menghubungkan pegawai dengan peran dan kewajiban yang ditugaskan kepada mereka. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi lebih mungkin menyelesaikan tugas dengan cepat dan lebih berkontribusi terhadap tujuan dan hasil yang dicari perusahaan (Suryani, 2018).

Menurunnya komitmen pada pegawai dapat terjadi jika pegawai mengalami *work family conflict* dan stres kerja. Temuan Kusumadiari,

dkk (2017) menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Tingkat *work family conflict* yang dialami seorang pegawai tentu akan mempengaruhi seberapa besar komitmennya terhadap bisnis. Komitmen organisasi akan semakin rendah jika *work family conflict* semakin tinggi dan sebaliknya. Dengan demikian seseorang akan lebih berdedikasi pada organisasinya ketika perselisihannya berkurang.

Terjadinya *work family conflict* akan berdampak pada komitmen organisasi, hal ini diketahui dari studi yang dilakukan oleh He dan Fang (2016) menunjukkan bagaimana peran kerja-keluarga (*work-family role*) secara signifikan berpengaruh pada komitmen pegawai.

Komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2018) pegawai mengalami stres dalam pekerjaan ketika diberikan tugas dan kewajiban yang berada di luar jangkauan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitasnya. Stres di tempat kerja akan mempersulit pekerja untuk fokus, sehingga menghambat kinerja mereka dan berdampak negatif pada komitmen mereka terhadap perusahaan. Stres di tempat kerja akan berdampak pada kesehatan fisik dan psikis pegawai jika tidak diatasi, hal ini dibuktikan dengan gejala berupa sakit kepala, kelelahan, dan kurang semangat.

Keterikatan karyawan terhadap organisasi berkorelasi terbalik dengan stres kerja karyawan (Ariawan & Sriathi, 2017). Menurut Herjany & Bernardo (2018), komitmen organisasi dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja, sehingga jika tingkat stres diturunkan maka komitmen organisasi akan meningkat.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung model (173,907) lebih besar dari F tabel ($F_{(0,05,2/92)} = 3,095$) dan nilai Sig. pada tabel nilainya 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier pada model yang diestimasi layak digunakan. Hal ini menjelaskan adanya pengaruh signifikan variabel independen (*Work Family Conflict* (X₁) dan Stres Kerja (X₂)) secara simultan terhadap variabel dependen Komitmen Pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan Amalia, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

PENUTUP

Adapun kesimpulan penelitian pengaruh negatif (berlawanan arah) antara *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi atau banyaknya *work family conflict* maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin rendah atau menurun. Begitupun sebaliknya, jika nilai *work family conflict* semakin rendah atau sedikit maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin tinggi atau meningkat. Selanjutnya terdapat pengaruh negatif (berlawanan arah) antara Stres Kerja terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi atau banyaknya Stres Kerja maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin rendah atau menurun. Begitupun sebaliknya, jika nilai Stres Kerja semakin rendah atau sedikit maka nilai Komitmen Pegawai akan semakin tinggi atau meningkat. Terakhir, pengaruh signifikan variabel independen (*Work Family Conflict* (X1) dan Stres Kerja (X2)) secara simultan terhadap variable dependen Komitmen Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Amalia. Mekar Meilisa, dkk. (2022). Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Guru Wanita Selama Pandemi). *Jurnal Kewarganegaraan* Vol. 6 No. 3.
- Anita, T., Tjitrosuwarno, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research And Development Journal Of Education*, 7(1), 146-157.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, A.W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan* Volume 2 No. 3.
- Ariawan, P.A.Y., & Sriathi, A.A.A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964-992
- Choi, S. B., Cundiff, N., Kim, K., & Akhatib, S. N. (2018). The Effect Of Work-Family Conflict And Job Insecurity On Innovative Behaviour Of Korean Workers: The Mediating Role Of Organisational Commitment And Job Satisfaction. *International Journal Of Innovation Management*, 22(01), 1850003.
- Cooper, D. R. And And Schindler, P. S. (2019) *Business Research Methods. 13th Edn. Edited By. Hill Irwin. New York: Mcgraw.*
- Fajar Saranani, S. E., Setiawan, M., & Asraf, S. E. (2022). *Stres Kerja. Bandung: Media Sains Indonesia.*
- Fridayanti, F., & Yulinar, Y.Y. (2021). *Work Family Conflict Dan Pengaruhnya Terhadap Psychological Well Being Pada Pekerja Pabrik Perempuan. Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 88-99.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmen, H., Amanah, D., Harahap, D. A., & Naibaho, F. (2019). Sources Of Job Stress Dimension Effect On Employee Performance (Case In Health Social Security Organizer Agency Medan, Indonesia). *East African Sch. J. Econ. Bus. Manag*, 2, 9581-590.
- He, L., & Fang, J. (2016). CEO overpayment and dismissal: The role of attribution and attention. *Corporate Governance: An International Review*, 24(1), 24-41.

- 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. *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences*, 89(5), 187-197.
- Herjany, E., & Bernarto, D.I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Hernita, Nita. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi. *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 1 Nomor 2.
- Karabay, M. E., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). Effects Of Family-Work Conflict, Locus Of Control, Self Confidence And Extraversion Personality On Employee Work Stress. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 235, 269-280.
- Klein, H.J., Molloy, J.C., & Brinsfield, C.T. (2012). Reconceptualizing Workplace Commitment To Redress A Stretched Construct: Revisiting Assumptions And Removing Confounds. *Academy Of Management Review*, 37(1), 130-151.
- Kusumadiari, N.P.L., Sudibya, I.G.A., & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Sma N 1 Kuta Utara. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4919-4996.
- Kusumadiari, N.P.L., Sudibya, I.G.A., & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Sman 1 Kuta Utara. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 1-10.
- Publik: *Public Administration Journal*, 9(1), 43-48.
- Legowo, W.A., & 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.
- Lloor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship Csr And Employee Commitment: Mediating Effects Of Internal Motivation And Trust. *European Research On Management And Business Economics*, 28(2), 100185.
- Miron, C., & Colosi, H.A. (2018). Work Stress, Health Behaviours And Coping Strategies Of Dentists From Cluj-Napoca, Romania. *International Dental Journal*, 68(3), 152-161.
- Muis, M., Wahyu, A., Mallapiang, F., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Rezkiyah, N. (2021). The Determinant Of Work Stress On Bank Employees In Makassar, Indonesia. *Gaceta Sanitaria*, 35, S428-S431.
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021). Work Stress And Resident Burnout, Before And During The Covid-19 Pandemia: An Up-Date. *Medicina Clinica*.
- Odonkor, S. T., & Adams, S. (2021). Predictors Of Stress And Associated Factors Among Healthcare Workers In Western Ghana. *Heliyon*, 7(6), E07223.
- Purwanti, D., & Aulia, I.N. (2020). The Effect Of Work-Family Conflict Towards Work Stress Also Work Discipline And Its Impact Over Organizational Commitment To Female Employees At Ypk Mandiri Menteng Hospital In Central Jakarta. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 2(1), 37-48.
- Putri, G.R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan

- Karir Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4).
- Rahmah, A.H., & Wardiani, F. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda Di Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 225-236.
- Ratmawati., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKMMendunia Centre Kediri. *JRIME : Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomivol.1, No.4*.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis *Work Family Conflict*, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat
- Saraih, U.N., Aris, A.Z.Z., Karim, K. M., Samah, I.H.A., Sa'aban, S., & Mutalib, S.A. (2017). Relationships Between Organizational Commitment, Ocb, Organizational Justice And Turnover Intention: Evidence From Educational Institution In Malaysia. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 6(2), 64.
- Sarwono, S.W., & Meinarno, E.A. (2015). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Satwari, T., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(2).
- Sihaloho, R.D., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 25-38.
- 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).
- Sirisetti, S. (2012). Employee Engagement Culture. *Journal Of Commerce* (22206043), 4(1).
- Sitanggang, P.H. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 9(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo, S., & Hashim, F. (2019). Differences In Organization Citizenship Behavior Between “Serumpun” Countries (Indonesia–Malaysia). *Journal Of Asia Business Studies*. Vol. 13 No. 3, Pp. 349-361.
- Sukaryanti. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Hal:20-28.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56-70.
- Syafei, D., & Wiranawata, H. (2020). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama (Studi Kasus Pada Indomaret Baturaja). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 53-61.

Syafrial, H. (2021). Pengelolaan Stres Kerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 Pada Perusahaan Di Tangerang Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 49-56.

Takalapeta, T., & Benu, J. M. (2019). Pelatihan Manajemen Stres Untuk Mengatasi *Work Family Conflict* Pada Guru. *Journal Of Health And Behavioral Science*, 1(1), 34-46.

Talumingan, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3).

Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Ferreira, J. J. M. (2022). The Effect Of Collectivism-Based Organisational Culture On Employee Commitment In Public Organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*, 101335.

Utaminingsih, Alifiulahtin. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: Ub Press.

Wangsa, A., & Edalmen. (2022). Pengaruh Beban, Stres, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan Issn 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 04, No. 02*.

Widiarko. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Surakarta*. Hal:21-28.

Yuliviona, R. (2014). *Work Family Conflict* Dan Stress Kerja Perempuan Bekerja. *Jurnal Ipteks Terapan*, 8(4), 192-198.

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.