

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasional

1. Definisi Komitmen Organisasional

Di dalam suatu perusahaan, komitmen organisasional menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan, lantaran dengan adanya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan setia dengan tempat ia bekerja, dan organisasi atau perusahaan tersebut dengan mudah dapat mencapai tujuannya. Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2001) yaitu sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi adalah keterikatan dengan organisasi dan respon positif terhadap kondisi kerja (Mathieu dan Zajac, 1990) dalam Iqra Saeed, dkk. (2014).

Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau

implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: *affective commitment*, *continuous commitment* dan *normative commitment*.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Sophia (2008) yang menyatakan tentang komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Juga keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Dari pendapat di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional yaitu sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi juga bisa diartikan sebagai sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi. Komitmen organisasi juga merupakan suatu pengikat antara seseorang dengan organisasi dalam sebuah organisasi dengan sebab-sebab yang berbeda sehingga tujuan organisasi tersebut tercapai.

2. Faktor Komitmen Organisasional

Steers (1985) dalam Sophia (2008) mengidentifikasi ada 3 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

a. Ciri pribadi kerja

Termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

b. Ciri pekerjaan

Seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

c. Pengalaman kerja

Seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut Stum (1998) dalam Sophia (2008) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, di antaranya seperti budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Steers dan Porter (2003) dalam Pranoto, Haryono, dan Warso (2016) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Karakteristik Personal, yaitu personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian.
- b. Karakteristik Pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.
- c. Karakteristik Struktural, faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam instansi.
- d. Pengalaman Bekerja, dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis pegawai terhadap instansi.

3. Dimensi/Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Kanter (1986) dalam Sophia (2008) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan

sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

- c. *Komitmen terkontrol (control commitmen)*, yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Di lain sisi Meyer and Allen's (1990) dalam Mubassyir dan Herachwati (2014) terdapat tiga komponen model dari komitmen yang merupakan karakteristik komitmen pekerja pada organisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment*, didefinisikan sebagai emosi attachment yang positif pada organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen yang kuat mengidentifikasikan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.
- b. *Continuance Commitment*, komitmen individual pada organisasi karena mereka merasa akan kehilangan biaya yang tinggi jika meninggalkan organisasinya. Pekerja ini memiliki komitmen pada organisasinya karena mereka membutuhkannya.
- c. *Normative Commitment*, komitmen individu terhadap organisasi karena merasa suatu kewajiban. Sebagai contoh, organisasi

mungkin sudah menghubungkan berbagai sumber daya dalam melatih pekerja merasakan suatu kewajiban moral, sehingga pekerja yang telah dilatih merasa hutang budi dan harus membayarnya. Pekerja ini memiliki komitmen pada organisasinya karena merupakan keharusan.

4. Dampak Komitmen Organisasional

Berikut ini beberapa dampak dari komitmen organisasional berdasarkan hasil penelitian terdahulu, antara lain:

- a. Penelitian oleh Yantha dan Sudibya (2016) dengan judul penelitian analisis pengaruh *Work Family Conflict* dan *Role Stress* terhadap komitmen organisasional karyawan, yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap *work family conflict*.
- b. Penelitian Buhali dan Margaretha (2013) dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *work family conflict*.
- c. Penelitian oleh Iresa, Utami, dan Prasetya (2015) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang, yang

menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2001) merupakan kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi mereka. Walaupun stres sering disebut memiliki konteks negatif, namun stres juga memiliki nilai-nilai positif, seperti menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi.

Stres kerja bisa disebut juga dengan perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan dalam (Jin *et al.*, 2017). Jadi, dapat dikatakan stres kerja ialah hal-hal yang dapat mengganggu seorang pegawai yang jika dibiarkan dapat memberikan akibat yang negatif.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit

tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meigkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2006) dalam Rahmat Sabuhari, Marwan Man Soleman, dan Zulkifly (2016).

2. Faktor Stres Kerja

Luthans (2006) dalam Kurnia & Endarwati (2016) menyatakan bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

a. Stresor Ekstraorganisasi

Yaitu penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

b. Stresor Organisasi

Yaitu penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

c. Stresor Kelompok

Yaitu penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

d. Stresor Individual

Yaitu penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Menurut Gitosudarmo (2010) penyebab stress yang bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadiannya, nilai, kebutuhan, tujuan, umur dan kondisi kesehatan. Penyebab stress yang bersumber dari luar individu dibedakan lagi menjadi stress yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber stress yang berasal dari luar organisasi itu seperti faktor keluarga, masyarakat dan faktor keuangan. Sedangkan dari dalam organisasi seperti faktor lingkungan fisik, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja, faktor organisasi dan faktor karier.

3. Dimensi/Indikator Stres Kerja

Jin *et al.*, (2017) menuturkan indikator dalam stres kerja yaitu ada empat, yaitu:

a. Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

b. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

c. Tekanan

Yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

d. Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

Berikut merupakan indikator dari stres kerja karyawan (Mangkunegara, 2011), yaitu :

- a. Konflik peran, merupakan bentuk perselisihan pendapat didalam diri seseorang.
- b. Beban kerja, merupakan ketidakseimbangan antara skil yang dimiliki dan tugas yang diberikan atasan.
- c. Hubungan dalam pekerjaan, merupakan jika pekerjaannya banyak, maka akan menyebabkan karir orang tersebut terbebani.
- d. Pengembangan karir, merupakan *shock therapy* dimana menyebabkan karyawan itu kaget dengan perubahan jabatan tersebut dan belum dapat membiasakan dengan suasana baru serta tanggung jawab baru.

4. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja menurut Gitosudarmo (2000) dalam Prajuna, Febriani, dan Hasan (2017) antara lain:

- a. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- b. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

- c. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.
- d. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- e. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.

Selain dampak fisiologis, organisasi, dan subjektif. Ada pula dampak lain menurut Putri dan S. Martono (2015) yaitu karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir, yang mengakibatkan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

C. *Work Family Conflict*

1. *Definisi Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Idris Sardi Nasution (2016) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya

terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Helena dan Praveen, 2008) dalam Yantha & Sudibya (2016).

Frone, Russell & Cooper (1992) mendefinisikan *work family conflict* sebagai ketidakmampuan yang dimiliki seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya.

2. Faktor *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Kurnia & Enderwati (2016) mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- a. *Time based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- b. *Behavior based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Faktor lain yang menyebabkan *work family conflict* menurut Smith et al., (2004), Greenhaus et al (2002) dan Netemeyer et al (2006) Mubassyr dan Herachwati (2014) antara lain dirangkum sebagai berikut:

- a. Adanya tuntutan antara pekerjaan dan keluarga.
- b. Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
- c. Hal yang ingin dilakukan di rumah terhalang karena pekerjaan.
- d. Tekanan pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga.
- e. Kewajiban pekerjaan yang sering mengubah rencana bersama keluarga.
- f. Lamanya jam kerja sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang.
- g. Faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lain.
- h. Tuntutan pekerjaan atau karir yang terlalu berat mengakibatkan kewajiban di rumah menjadi terbengkalai.

3. Indikator / Dimensi *Work Family Conflict*

Luthans (2006) dalam Suryani, Sarmawa, dan Wardana (2014), ada empat indikator konflik dalam keluarga, yaitu:

- a. perbedaan pribadi,
- b. informasi kekurangan atau miskomunikasi,
- c. peran inkompatibilitas dan
- d. tekanan lingkungan.

Keempat indikator tersebut digunakan sebagai asesmen dasar kerja konflik keluarga dalam penelitian ini.

Menurut Frone, Russel, dan Cooper (1992) dalam Mulyandini (2015) *work family conflict* terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran yang mengganggu peran lainnya, dengan indikator sebagai berikut:

a. *Time based conflict*

Konflik ini berdasarkan dari waktu yang diperlukan untuk menjalankan salah satu peran dan tentunya akan mengurangi waktu karyawan tersebut untuk menjalankan peran lainnya.

b. *Strain based conflict*

Konflik ini terjadi ketika munculnya tekanan yang berasal dari salah satu peran dan tentunya akan mempengaruhi kinerja peran lainnya.

c. *Behavior based conflict*

Konflik ini terjadi ketika munculnya ketidakcocokan antara pola perilaku dengan yang diharapkan oleh kedua peran.

4. Dampak *Work Family Conflict*

- a. Penelitian Sabuhari, Soleman, dan Zulkifly (2016) dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate), menyatakan hasil ini dapat menunjukkan bahwa ada hubungan

positif konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan pada semua karakteristik.

- b. Penelitian Utama dan Sintaasih (2015) dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention, ditemukan pengaruh signifikan yang negatif pada variabel work-family conflict terhadap komitmen organisasional karyawan
- c. Penelitian Yantha dan Sudibya (2016) dengan judul Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Role Stress* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, diketahui bahwa work family conflict terhadap komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan.

D. Kerangka Bepikir & Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

Work family conflict masih dapat terkontrol jika dengan rasa komitmen dengan organisasi, namun *work family conflict* salah satunya dipengaruhi oleh stres kerja. Ketika sudah timbul konflik dalam keluarga dan pekerjaan maka stres akan muncul. Stres disini sangat berperan penting dalam menjadi faktor-faktor pemicu dalam konflik peran karyawan. *Work family conflict* ini dapat muncul dikarenakan beberapa beban kerja yang berat di kantor dan membawa konsekuensi pada berkurangnya pemenuhan tanggung jawab di keluarga. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) terjadi

manakala tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Resi Permanasari dan Bowo Santoso, 2016). Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja, yaitu:

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI/ TAHUN	HASIL PENELITIAN
1	Analisa Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya	Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi/ 2016	Menunjukkan hubungan positif. Artinya semakin meningkatnya <i>work family conflict</i> yang dirasakan karyawan di The Duck King Imperial Chef Surabaya, maka stres kerja karyawan yang dirasakan juga semakin meningkat.
2	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate)	Rahmat Sabuhari, Marwan Man Soleman, dan Zulkifly/ 2016	Yang menyatakan bahwa <i>work family conflict</i> secara simultan berpengaruh pada stres kerja ibu yang bekerja sebagai guru di Kota Ternate dapat diterima.

Dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap stres kerja. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional

Work family conflict merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan, dikarenakan komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu dibuktikan dengan karyawan yang memiliki konflik rendah maupun tidak memiliki konflik. Konflik antara keluarga dan

pekerjaan adalah konflik yang rumit dan dapat berkembang dengan cepat, semakin karyawan tersebut mendapati konflik antar pekerjaan dan keluarga, maka tanpa di sadari rasa komitmen dari karyawan tersebut dapat menurun, mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Pemimpin yang baik yaitu tidak hanya mengkoordinir para karyawannya, namun dapat memberikan jalan tengah kepada karyawannya supaya, karyawan tersebut dapat bertahan pada organisasi tersebut, pemimpin harus pintar mencari jalan keluar bagi karyawannya. Namun, jika sebaliknya pemimpin tersebut tidak dapat mengerti masalah para karyawannya, tidak dapat dipungkiri jika rasa komitmen karyawan tersebut akan turun, dan imbasnya kepada perusahaan itu sendiri untuk kedepannya. Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional, yaitu:

Tabel 2.2

Rigkasan Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI/ TAHUN	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Giovanny Anggasta Buhali dan Meily Margaretha/ 2013	Hubungan negatif antara <i>work family conflict</i> dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya.
2	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnoverintention	Dewa Gede Andika Satria Utama dan Desak Ketut Sintaasih/ 2015	Work-family Conflict yang dirasakan karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar tergolong rendah, semakin rendahnya work-family conflict yang dirasakan oleh karyawan membuat komitmen organisasional semakin tinggi, karyawan lebih memperhatikan pekerjaannya dikantor dan mengurangi perhatian bersama keluarga karena karyawan merasa sangat rugi jika keluar dari perusahaan ini.

Dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2: *work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional

Stres kerja merupakan salah satu faktor dari komitmen organisasional, yang diperhitungkan dari tingkat absensi karyawan, produktivitas rendah, dan hubungan antara mitra kerja. Hal tersebut dapat membuat komitmen organisasi atau loyalitas karyawan berkurang. Ketika karyawan mendapati konflik peran dalam bekerja, yang ditakutkan oleh pemimpin yaitu rasa komitmen karyawan

tersebut akan berkurang. Yang mengakibatkan banyak hal, seperti tujuan organisasi maupun perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal, hubungan dengan mitra tidak terjalin lagi. Sebaliknya, jika pemimpin memberikan tugas kepada karyawan dengan porsi yang masing-masing, mungkin sifat loyalitas karyawan akan tinggi, yang menghasilkan karyawan setia pada organisasi tersebut. Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional, yaitu:

Tabel 2.3

Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI/ TAHUN	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan	I Gede Putro Wibowo, Gede Riana, dan Made Surya Putra/ 2015	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi.
2	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Putri dan S. Martono/ 2015	stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima.

Dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3: stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4. Hubungan *work family conflict* terhadap komitmen organisasional secara tidak langsung melalui variabel stres kerja sebagai mediasi

Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional semata-mata tidak langsung berpengaruh secara langsung. Namun, harus melewati faktor lain seperti stres kerja. Artinya, konflik kerja dan keluarga yang dialami berkelanjutan oleh karyawan akan berakibat timbulnya tekanan terhadap karyawan maka akan menimbulkan stres kerja, selain tekanan yang ditimbulkan dari konflik yang dialami karyawan, beban kerja yang berat diberikan perusahaan juga menjadi faktor menimbulkan stres kerja sehingga konflik yang dialami karyawan akan berakibat timbulnya stres kerja yang ditambah dengan beban berat yang diberikan perusahaan maka membuat komitmen karyawan akan menurun (Divara dan Rahyuda, 2016). Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional secara tidak langsung melalui variabel stres kerja sebagai mediasi, yaitu:

Tabel 2.4

Ringkasan Penelitian Terdahulu

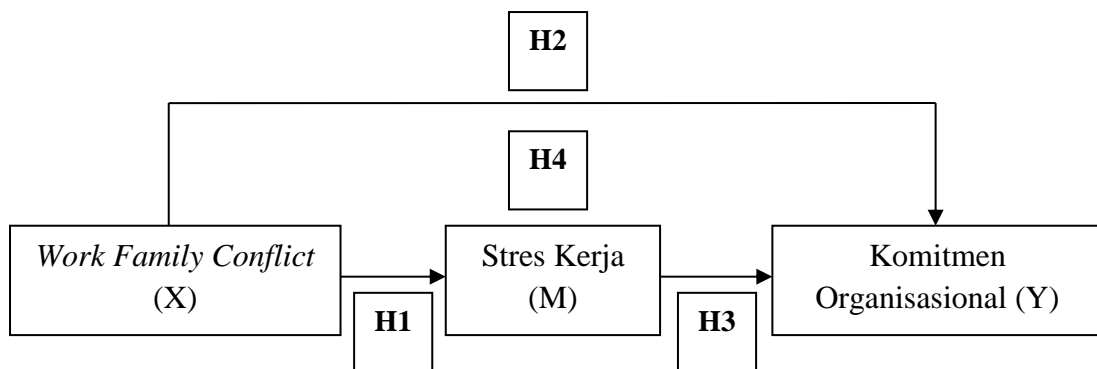
NO	JUDUL	PENELITI/ TAHUN	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali	Divara dan Rahyuda/ 2016	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan stres kerja yaitu, negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)	Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya/ 2015	Stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional, dan Konflik kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional.

Dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4: stres kerja memediasi hubungan antara work family conflict dengan komitmen organisasional.

E. Model Penelitian

Model penelitian dari hasil yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang model dari penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1

Model Penelitian