

**ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta)**

Abrorsani Thowil Siniwoko

abrtigabelas@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

Email: bhp@umy.ac.id

INTISARI

Penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gamping, Kab. Sleman, DIY. dengan analisis pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional dan variabel stres kerja sebagai variabel intervening. Adapun subjek penelitian ini adalah seluruh perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, tersebar ke 9 bangsal, dengan jumlah perawat 131 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Moedelling*) dengan software AMOS versi 22.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping diperoleh hasil yang menunjukkan variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan stres kerja mampu memediasi dengan menguatkan pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: *work family conflict*, komitmen organisasional, dan stres kerja.

ABSTRACT

This research was conducted at the PKU Muhammadiyah Limestone, Kab. Sleman, Yogyakarta. with the analysis of the influence of work family conflict against the organizational commitment and job stress variables as intervening variable. As for the subject of this research is the whole nurse in PKU Muhammadiyah Limestone, spread into 9 wards, with a total of 131 respondents nurses. This research uses the SEM analysis tool (Structural Equation Moedelling) with AMOS software version 22.

Based on the research that's been conducted on nurses in PKU Muhammadiyah Limestone obtained results that show variable work family conflict is positive and significant effect against the organizational commitment and work stress is able to mediate with strengthen the influence of work family conflict against organizational commitment.

Keywords: *work family conflict*, organizational commitment, and work stress.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor dari kepemimpinan, pengorganisasian, pengendalian, serta perencanaan guna mencapai tujuan (*goal*) bersama dalam perusahaan. Di dalam perusahaan maupun organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang ingin mencapai tujuan bersama yang maksimal. Tujuan perusahaan maupun organisasi tidak luput dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena manusia sudah memberikan pengabdianya terhadap organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia berkewajiban membangun perilaku kondusif perawat untuk mendapatkan tujuan bersama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari seorang perawat maka keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2003) sumber daya manusia yaitu kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang mumpuni, bekerja secara cepat dan tepat, serta bagus dalam segi kuantitas maupun kualitas dalam mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Handoko (2000) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan kalau manajemen

sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam era globalisasi seperti, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien dalam penelitian Pranoto, Haryono, dan Warso (2016).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Perluasan komitmen organisasional yang logis khususnya fokus pada faktor komitmen yang *continue*, yang mengungkapkan bahwa keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen.

Dalam suatu organisasi stres kerja berdampak buruk pada rasa komitmen seseorang, dengan stres yang tinggi akan menyebabkan gangguan pada komitmen seseorang, yang

menyebabkan mengganggu jalannya perusahaan secara keseluruhan. Menurut Kusumajati (2010) Stres merupakan bagian tak terhindarkan dari peran pekerjaan dalam suatu organisasi. Stres diciptakan untuk semua karyawan yang dimunculkan oleh konflik yang dirasakan antara kebebasan dan komitmen untuk perusahaan, tekanan perusahaan, keseharian ditempat kerja dan berbagai bentuk konflik lainnya. Stres adalah ketegangan dan tekanan yang dihasilkan ketika individu memandang situasi yang mengancam dan melebihi kapasitas. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada perawat terhadap perilaku seseorang, maka pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Selain stres kerja sebagai faktor pemicu rendahnya komitmen organisasi, yaitu ada *Work family conflict* yang juga menjadi faktor pemicu tingkat rendahnya komitmen organisasional. *Work family Conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985) dalam penelitian Buhali dan Margaretha (2013). *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual 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 di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Pada penelitian di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping yaitu terdapat permasalahan dengan komitmen organisasional yang disebabkan oleh perawat yang stres karena konflik peran yang dialami perawat dan akhirnya timbul ketidakselarasan antara pekerjaan dan keluarganya. Banyaknya pasien setiap hari yang berobat maupun rujuk ke RS PKU Muhammadiyah Gamping membuat perawat semakin sibuk setiap harinya sehingga perawat mudah lelah dalam melakukan pekerjaan dan ditambah kepikiran dengan keadaan di keluarganya. Dan bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping itu ada *shift* pagi, siang, dan malam, pasti akan sulit untuk membagi waktu dengan keluarga. Hal tersebut yang membuat perawat menjadi kefikiran untuk fokus di salah satunya, yaitu keluarga ataupun pekerjaan. Dan dapat mengakibatkan banyak fikiran, serta akan mengalami konflik peran yang berdampak pada komitmen organisasionalnya. Dan diharapkan seluruh perawat dapat mengelola kehidupannya dengan membagi waktu dengan keluarga dan pekerjaannya tersebut dapat terjadwal dengan baik, supaya perawat juga mendapatkan keduanya, fokus dalam keluarga dan dapat semakin berkomitmen dengan pekerjaannya. Alasan mengapa

perawat dijadikan obyek penelitian di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping yaitu, karena perawat tidak dapat dihindari dengan fokus pada satu permasalahan yaitu keluarga ataupun pekerjaan, namun perawat pasti memikirkan keduanya dan menjadikannya sebagai beban.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi yaitu 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, menurut Luthans (2006).

Stres Kerja

Stres kerja 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, menurut Robbins dan Judge (2001).

Work Family Conflict

Work-family conflict adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal, menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Idris Sardi nasution (2016).

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:

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

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:

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

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 porsinya 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:

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

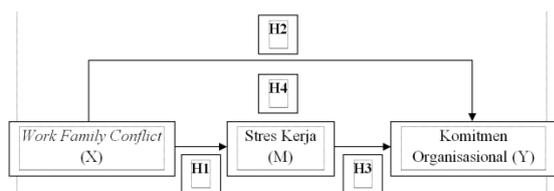
Hubungan *work family conflict* terhadap komitmen organisasional secara tidak langsung melalui variabel stres kerja sebagai mediasi

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:

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

Model Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional dan stres kerja sebagai variabel mediasi. Untuk memudahkan penelitian ini, maka diperlukan kerangka konseptual atau model penelitian seperti pada Gambar 1:



Gambar 1

Model Penelitian

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua staff dan karyawan yang bekerja pada PKU Muhammadiyah Gamping, Sleman, DIY. Responden penelitian yaitu seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik non-probabilitas dengan sensus yakni seluruh populasi yang berada di objek penelitian diambil (Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu kepada semua perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping Sleman DIY.

Berdasarkan acuan dalam pengambilan jumlah sampel menurut Hair, et al., (2010), maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Jenis penelitian ini menggunakan survei

kausal. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dibagikan di area Carrefour Ambarukmo Plaza Yogyakarta.

Semua variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk mengklasifikasi variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian. Skala *Likert* didesain untuk menguji seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju pada skala 5 titik (Sekaran, 2014). Skala *Likert* ini dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang termasuk dalam penelitian kausal yaitu penelitian yang membuktikan hubungan sebab akibat antara variabel. Jenis penelitian ini menggunakan survei kausal. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pernyataan maupun pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan secara jelas (Sekaran, 2014). Kuesioner dibagikan ke seluruh perawat yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS Versi 22.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian ini terdiri dari 26 pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden sebanyak 131 untuk diuji kualitas instrumennya di IBM SPSS AMOS

Versi 22. Hasil yang diperoleh dari uji validitas dan reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Factor Loading	Construct Reliability
WFC 4	0,665	0.827
WFC 3	0,657	
WFC 2	0,849	
WFC 1	0,775	
KO 1	0,733	0.958
KO 2	0,744	
KO 3	0,676	
KO 4	0,677	
KO 5	0,732	
KO 6	0,705	
KO 7	0,802	
KO 8	0,797	
KO 9	0,790	
KO 10	0,771	
KO 11	0,783	
KO 12	0,765	0.808
KO 13	0,712	
KO 14	0,718	
KO 15	0,750	
KO 16	0,792	
KO 17	0,774	
KO 18	0,783	
SK 4	0,680	
SK 3	0,698	
SK 2	0,733	
SK 1	0,752	

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, didapatkan hasil bahwa dari 26 butir pernyataan yang diuji validitasnya keseluruhan dinyatakan valid. Karena instrumen memenuhi standar penerimaan yaitu, nilai *factor loading* $\geq 0,50$ (Hair, et al., 2010). Pada hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa dari empat variabel yang diuji reliabilitasnya kesuluruhannya dinyatakan reliabel. Karena memenuhi standar penerimaan yaitu dengan ketentuan $\geq 0,70$ pada *cut off value* dari *Construct Relabilty* (CR) untuk mengetahui data reliabel atau tidak (Hair, et al., 2010).

Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural menjadi

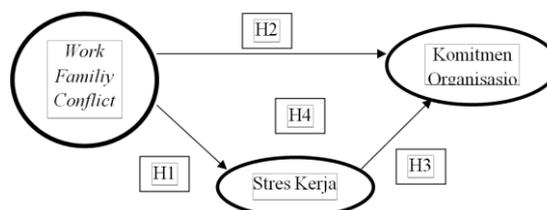
7 langkah menurut Hair, et al. (2010) adalah sebagai berikut:

Langkah 1: Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Langkah pertama pada model SEM yaitu mengembangkan model penelitian yang didasarkan pada konsep analisis data yang mempunyai justifikasi (pembenaran). Hubungan antar variabel dengan model merupakan turunan dari teori. Tanpa didasari teori yang kuat maka SEM tidak dapat digunakan.

Langkah 2: Menyusun Diagram Jalur

Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram jalur (*path diagram*). Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat dibuat diagram jalur seperti pada Gambar 2:

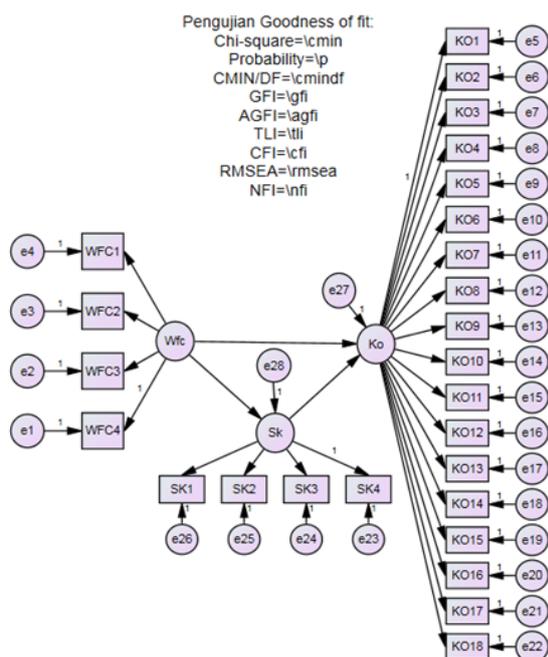


Gambar 2
Diagram Jalur

Gambar 2 menunjukkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram jalur (*path diagram*) yang diperoleh berdasar teori dan penelitian terdahulu. Model ini mencakup tiga variabel.

Langkah 3: Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural

Langkah ketiga adalah mengkonversikan diagram jalur ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran seperti pada Gambar 3:



Gambar 3

Model Penelitian *output* AMOS

Gambar 3 menunjukkan diagram jalur yang telah dikonversikan ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran menggunakan IBM SPSS AMOS versi 22.

Terdapat tiga variabel, yaitu *work family conflict* menggunakan empat butir pernyataan, stres kerja menggunakan empat butir pernyataan, dan komitmen organisasional menggunakan 18 butir pernyataan.

Langkah 4: Memilih Jenis *Input* Matrik dan Estimasi Model yang Diusulkan

a. *Input* matrik

Data input yang berasal dari peneliti yang bersifat mentah dimasukkan ke dalam AMOS, tetapi program merubah data tersebut menjadi data matrik kovarian atau matrik korelasi. Penggunaan input matrik kovarian digunakan untuk menguji teori, tetapi jika peneliti

hanya ingin melihat pola hubungan yang tidak memerlukan uji teori, maka input matrik korelasi cukup dapat diterima untuk model penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis input matrik varian atau kovarian.

b. Estimasi model yang diusulkan

Teknik estimasi model persamaan struktural memiliki banyak jenis, salah satunya yaitu menggunakan *Maximum Likelihood Estimate* (MLE). Penelitian ini menggunakan *Maximum Likelihood Estimate* (MLE), estimasi model tersebut menggunakan sampel minimal 100-200 untuk hasil *goodness-of-fit* yang baik (Hair, *et al.*, 2010). *Maximum Likelihood Estimate* (ML) dapat dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

1. Ukuran Sampel Besar

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 131, yang mengacu berdasarkan teori dari Hair, *et al.*, (2010) yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang *representative* adalah sekitar 100-200. Ukuran sampel pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan pada uji SEM.

2. Normalitas Data

Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis -2,58 hingga 2,58 pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak

normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ferdinand, 2006). Pengujian normalitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada lampiran:

Tabel 2
Uji Normalitas Data

Variabel	min	max	Skewness	c.r.	Kurtosis	c.r.
SK1	2.000	5.000	-.057	-.264	-.353	-.826
KO1	1.000	5.000	-.134	-.624	-.125	-.291
WFC1	2.000	5.000	-.081	-.380	-.488	-1.140
<i>Multivariate</i>					-7.531	-1.130

Tabel 2 menunjukkan uji normalitas secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -1.130 berada di dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

3. Identifikasi *Outliers*

Outliers adalah kondisi di mana suatu data memiliki karakteristik yang unik dan terlihat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk yang ekstrim (Ghozali, 2014). Dalam analisis *multivariate*, adanya *outliers* diuji dengan melihat nilai *Mahalanobis Distance Squared* pada tingkat signifikansi $p < 0,001$.

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dapat dilihat melalui output AMOS *Mahalanobis Distance*. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0,001$. Jarak

tersebut dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 26, kemudian melalui program *excel* pada sub-menu **Insert - Function - CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur Hasilnya adalah 54.051. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 54.051 merupakan *outliers multivariate*. Hasil pengujian *outliers* dapat dilihat pada Tabel 3 untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada lampiran:

Tabel 3
Pengujian Normalitas *Outliers*

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	p1	p2
94	46.635	.008	.639
42	41.891	.025	.845
93	40.748	.033	.809
91	37.898	.062	.965
90	37.743	.064	.927

Tabel 3 menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0.001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 26 item. Dan dari hasil perhitungan batas akhir *outlier* sebesar 54.051, jadi hasil dari *mahalanobis d-squared* diatas tidak ada yang *outlier*.

Langkah 5: Menilai Identifikasi Model Struktural

Langkah kelima adalah mengidentifikasi model dan melihat hasil identifikasi yang tidak logis (*meaningless*) atau tidak. Jika terdapat *meaningless*, maka model penelitian terdapat masalah (*problem*) identifikasi, masalah identifikasi adalah ketidak

mampuan *proposed* model menghasilkan *unique estimate*.

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya masalah identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified* (Hair, et al., 2010). Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai *degrees of freedom* dari model yang dibuat seperti pada Tabel 4 dan Tabel 5:

Tabel 4

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	351
Number of distinct parameters to be estimated:	55
Degrees of freedom (351-55):	296

Tabel 5

Result (Default Model)

minimum was achieved	
Chi-square	561,024
Degrees of freedom	296
Probability level	0,000

Tabel 4 dan Tabel 5 menunjukkan bahwa *degrees of freedom* nilainya adalah 296 atau positif, maka dapat dikatakan bahwa model tersebut termasuk *over-identified* dan layak melanjutkan ke langkah berikutnya.

Langkah 6: Menilai Kriteria Goodness-of-Fit

Langkah keenam adalah menilai *goodness-of-fit* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh model yang dihipotesiskan *Fit* atau cocok dengan sampel data (Hair, et al., 2010). Hasil *goodness-of-fit* dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6

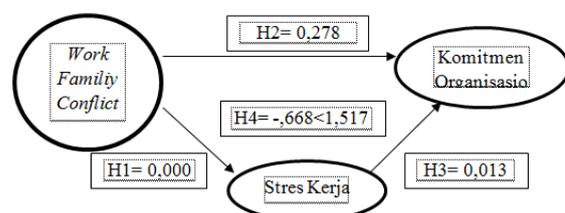
Hasil Uji Goodness of Fit Indeks

Goodness of fit index	Cut-off value	Model Penelitian	Model
Significant probability	≥ 0.05	0,000	Less Fit
Chi-Squares	501,024	337,125	Less Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,083	Less Fit
GFI	≥ 0.90	0,742	Less Fit
AGFI	≥ 0.80	0,695	Less Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,895	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,881	Less Fit
CFI	≥ 0.90	0,892	Less Fit

Tabel 6 menunjukkan hasil dari uji *goodness-of-fit*, keseluruhan hasil model menunjukkan less fit kecuali CMIN/DF sebesar 1,895 yang menunjukkan *good fit*. Merujuk pada prinsip *parsimony* dalam (Ghozali, 2014), jika terdapat satu atau dua kriteria yang telah terpenuhi maka model secara keseluruhan dapat dikatakan baik. Dengan demikian hasil uji *goodness-of-fit* pada model standar yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diobservasi sesuai dengan teori atau model.

Langkah 7: Interpretasi Estimasi Hipotesis

Langkah ketujuh adalah menginterpretasi dan mengestimasi model, estimasi model akhir dapat dilihat pada Gambar 4 dan hasil uji statistik dapat dilihat pada Tabel 7, Tabel 8, dan Tabel 9:



Gambar 4

Nilai Pengaruh Langsung Antar Variabel

Gambar 4 merupakan estimasi model akhir yang menunjukkan hasil nilai pengaruh langsung antar variabel.

Hubungan antar variabel akan dijelaskan pada penjelasan selanjutnya.

Tabel 7
Hubungan Antar Variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Sk	<---	Wfc	,939	,141	6,682	***	
Ko	<---	Wfc	-,912	,840	-1,086	,278	
Ko	<---	Sk	2,204	,889	2,479	,013	

Hasil uji statistik pada Tabel 7 menunjukkan hubungan antar variabel yang dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai c.r. adalah 6,682. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja adalah positif, artinya semakin tinggi pengaruh *work family conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja yang ditimbulkan. Nilai P adalah $0.000 < 0,05$ yang artinya signifikan, sehingga (H1) yang menduga *work family conflict* berpengaruh secara positif signifikan terhadap stres kerja diterima dan dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara *work family conflict* dengan stres kerja.

- b. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai c.r. adalah -1,086. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional adalah tidak berpengaruh signifikan, artinya

tidak ada hubungan langsung antara *work family conflict* dan komitmen organisasional. Nilai P adalah $0,278 < 0,05$ yang artinya tidak signifikan, sehingga (H2) yang menduga *work family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ditolak dan dapat dinyatakan bahwa tidak adanya hubungan secara langsung antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional.

- c. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai c.r. adalah 2,479. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasional adalah positif, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasional. Nilai P adalah $0,013 < 0,05$ yang artinya signifikan, sehingga (H3) yang menduga stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima, namun hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan, dan dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan komitmen organisasional.

Tabel 8

Standardized Direct Effects

	Wfc	Sk	Ko
Sk	,939	,000	,000
Ko	-,668	1,616	,000

Tabel 9

Standardized Indirect Effects

	Wfc	Sk	Ko
Sk	,000	,000	,000
Ko	1,517	,000	,000

Hasil uji statistik pada Tabel 8 dan Tabel 9 menunjukkan pengaruh variabel mediasi, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Stres Kerja memediasi pengaruh antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai *standardized direct effect* adalah -0,668 dan nilai *standardized indirect effect* adalah 1,517, maka $-0,668 < 1,517$, sehingga (H4) yang menduga bahwa stres kerja memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional, hasil yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu dinyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional secara positif dan signifikan melalui stres kerja sebagai variabel intervening dan diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa (H1), (H3), dan (H4) diterima, tetapi (H2) ditolak. Pembahasan tentang uraian per variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

Hipotesis 1 yang menduga *work family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja diterima atau didukung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hal ini berarti dalam *work family conflict* sangat mempengaruhi stres kerja perawat dikarenakan konflik dalam keluarga dan pekerjaan sangatlah kompleks, karena mereka pasti bekerja dalam tekanan, belum lagi ketika dalam pekerjaan mendapatkan pekerjaan yang menumpuk, semakin bertambah pula beban kerja seorang perawat. Ketika perawat tertekan tidak jarang jika menimbulkan konflik peran, bimbang untung memprioritaskan pekerjaan atau keluarga dahulu. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi (2016) menunjukkan hubungan positif. Artinya semakin meningkatnya *work family conflict* yang dirasakan karyawan, maka stres kerja karyawan yang dirasakan juga semakin meningkat. Sabuhari, Soleman, dan Zulkifly (2016) juga

berpendapat bahwa *work family conflict* secara simultan berpengaruh pada stres kerja ibu yang bekerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara *work family conflict* dengan stres kerja yang semuanya bersifat positif.

2. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional

Hipotesis 2 yang menduga *work family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tidak diterima atau ditolak. Namun dinyatakan bahwa tidak adanya hubungan secara langsung antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan secara langsung antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Namun hal ini didukung oleh penelitian Widayanti, Sularso, dan Suryaningsih (2017) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh secara langsung antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi. Sehingga tidak terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima (H2) bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Temuan penelitian sebelumnya tidak sejalan yaitu dari penelitian Buhali dan Margaretha (2013) yang menyatakan hubungan negatif antara *work family conflict*

dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Penelitian lain yang tidak sejalan yaitu dari Utama dan Sintaasih (2015) menyatakan semakin rendahnya *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan membuat komitmen organisasional semakin tinggi, karyawan lebih memperhatikan pekerjaannya di kantor dan mengurangi perhatian bersama keluarga karena karyawan merasa sangat rugi jika keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh antara *work family conflict* dan komitmen organisasional.

3. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional

Hipotesis yang menduga stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima. Namun hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan, dan dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan secara langsung antara stres kerja dan komitmen organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Temuan penelitian sebelumnya tidak sejalan dari Wibowo, Riana,

dan Putra (2015) yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional dan dari Putri dan Martono (2015) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun hasil penelitian ini berpengaruh positif, diakibatkan karena meskipun perawat mengalami tekanan dalam bekerja, konflik peran dan lainnya. Mereka tidak akan hilang rasa komitmennya terhadap perusahaan, karena ketika perawat berkurang rasa komitmennya dalam pekerjaan belum tentu akan mendapatkan hal yang sama ketika berada di tempat kerja lain, seperti gaji, relasi, dan lain-lain. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja dengan komitmen organisasi yang semuanya bersifat positif.

4. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional dengan mediasi stres kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 4 menyatakan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui variabel mediasi yaitu stres kerja. Dalam suatu organisasi *work family conflict* menjadi salah satu penentu menurunnya komitmen organisasional pada perusahaan. Namun tidak hanya *work family conflict* yang dapat menurunkan komitmen organisasional, ada variabel lain yang juga dapat menurunkan komitmen

organisasional yaitu variabel stres kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini bisa juga dikatakan sebagai pengaruh secara tidak langsung antara variabel *work family conflict* terhadap variabel komitmen organisasional melalui stres kerja sebagai mediasinya. Dapat dikatakan bahwa stres kerja karyawan semakin tinggi terhadap karyawannya maka akan menurun rasa komitmen karyawan terhadap organisasinya. Dan akan semakin menurun rasa komitmennya ketika memiliki konflik dalam pekerjaan dan keluarga yang membuat tidak fokus dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan pemodelan *Structural Equation Modelling* (SEM). Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menguji pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional dengan stres kerja sebagai variabel intervening dan studi ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dari hipotesis dan pembahasan yang diajukan pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen

- organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
3. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
 4. Stres Kerja memediasi pengaruh antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai macam keterbatasan dan kekurangan yang terjadi, antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan jumlah responden sebanyak 131 orang untuk 26 item pertanyaan pada kuesioner, hasil pengujian dimungkinkan akan lebih baik lagi jika jumlah responden dinaikkan.
2. Karena penelitian ini dilakukan pada perawat yang mana memiliki jam kerja yang sangat padat, terkadang harus menyesuaikan jam istirahat atau jam yang menurut perawat tidak terganggu.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti yang sekiranya dapat dijadikan masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Bagi Organisasi
Bagi RS PKU Muhammadiyah Gamping di Kabupaten Sleman diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai peranan *work family conflict* dan stres kerja,

ketika pemberian tugas dalam bekerja supaya dapat dipertimbangkan, sehingga para perawat dapat konsisten dalam mempertahankan rasa komitmen mereka dalam organisasi tersebut. Akan berdampak buruk ketika faktor-faktor dari *work family conflict* dan stres kerja menghambat pertumbuhan komitmen organisasional para perawat. Mengingat analisis deskriptif diatas, telah dianalisis oleh peneliti hasilnya bahwa variabel *work family conflict* dan stres kerja termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi RS PKU Muhammadiyah Gamping dalam mempertimbangkan pemberian tugas bagi para perawat supaya tidak mengalami konflik pekerjaan dan keluarga, serta tidak stres dalam kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya baik dengan judul penelitian sama atau berbeda sebaiknya lebih memperhatikan jumlah sampel yang akan digunakan. Karena program SEM akan berjalan jika jumlah sampel yang di uji rentan dari angka 100 hingga 200. Penting untuk memperhatikan jumlah sampel yang digunakan, jangan terlalu sedikit karena mengingat hal tersebut, secara tidak langsung akan mempengaruhi proses pengolahan data khususnya menggunakan SEM. Dan untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya mencari objek yang berbeda, misalnya saja dalam bidang jasa non kesehatan, supaya tidak

menemui kesulitan dalam pengambilan datanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 1-18.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1.
- Divara, I. G., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conflict: Testing A Model Of The Work-Family Interface. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 1.
- Ghozali, I. (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hair, J.F., Black. W. C., Babin B. J., & Anderson R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis, 7th Ed.* Pearson Prentice Hall: New Jersey.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, H. M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1.
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, S. (2017). The Relationships Between Job And Organizational Characteristics And Role And Job Stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 1-11.
- Kurnia, D. N., & Enderwati, M. L. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. *Jurnal Manajemen*.
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres Kerja Karyawan. *Humaniora*, Vol.1 No.2.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, D. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya*

- manusia*). Jakarta: Salemba Empat.
- Mubassyir, A. H., & Herachwati, N. (2014). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 7. No. 3.
- Nasution, I. S. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict & Family Work Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada RS Pku Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*.
- Permanasari, R., & Santoso, B. (2016). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim.
- Prajuna, A., Febriani, & Hasan, L. (2017). Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 8.
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2.
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal 4*, Issn 2252-6552.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. 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*, Vol.3 ,No.1.
- Sabuhari, R., Soleman, M. M., & Zulkifly. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate). *Jurnal Penelitian Humano*, Vol. 7 No. 2.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, Vol. 4, No. 2.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sophia. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Suryani, N. K., Sarmawa, I. W., & Wardana, M. (2014). Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.32.

- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Manajemen*.
- Utama, D. G., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.11.
- Utama, I. N., & Sriathi, A. A. (2016). Pengaruh Role Stress, Role Ambiguity Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10.
- Wibowo, I. G., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 125-145.
- Widayanti, A. E., Sularso, R. A., & Suryaningsih, I. B. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga (Work - Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1.
- Yantha, I. G., & Sudibya, I. G. (2016). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Role Stress Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 4.