

ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *ROLE STRESS* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN

I Gede Purwa Indra Yantha⁽¹⁾

I Gede Adnyana Sudibya⁽²⁾

⁽¹⁾Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: purwaindrayantha@gmail.com/ telp: +62 85 739 369 015

⁽²⁾Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Jumlah villa di Bali yang semakin berkembang, menuntut The Clubs Villas memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing dengan memperhatikan karyawan, melalui kejadian masalah-masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam membina komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini ialah (1) Untuk mengetahui *work family conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, (2) untuk mengetahui *role stress* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Studi memilih The Clubs villa Seminyak sebagai lokasi yang bergerak dibidang akomodasi pariwisata dengan teknik analisis faktor konfirmatori dan regresi linier berganda. Jumlah sampel melalui metode *sensus (total sampling)* digunakan sebanyak 65 responden. Melalui hasil analisis diketahui *work family conflict* dan *role stress* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. *work family conflict* dan *role stress* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan The Clubs villa Seminyak.

Kata Kunci : *Work Family Conflict, Role Stress, Komitmen Organisasional*

ABSTRACT

Number of villas in Bali are growing, according to The Clubs Villas has a competitive advantage in competing with the employee paying attention, through events of the problems in the management of human resources, especially in developing organizational commitment. The aim of this study is (1) To determine the work family conflict and significant effect on organizational commitment of employees, (2) to determine the role of stress and significant impact on organizational commitment of employees. The study chose Clubs Seminyak villa as a location in the field of tourism accommodation with confirmatory factor analysis techniques and multiple linear regression. The number of samples through census method (*total sampling*) is used by 65 respondents. Through the results of analysis work family conflict and role stress significantly influence the organizational commitment of employees. work family conflict and stress role partially significant effect on organizational commitment of employees The Seminyak villa Clubs.

Keywords: *Subjective Norm, Self-Efficacy, Attitudes, Intentions Entrepreneurship*

PENDAHULUAN

Industri villa semakin berkembang dari tahun ke tahun di Bali khususnya di Kabupaten Badung. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh semakin berkembangnya sektor-sektor pariwisata, misalnya wisata kuliner, dan wisata belanja. Namun, wisata alam dan udara yang sejuk tidak kalah menarik bagi para wisatawan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang memilih Bali sebagai tempat untuk berlibur (Mantra, 2008). Dalam sistem pelayanan perencanaan, pengoperasian, pengadaan dan pengawasan secara langsung, karyawan mendapat banyak perhatian karena besarnya peran dan fungsi mereka terhadap upaya pelayanan untuk kepentingan perusahaan (Eka, 2014). Peranan karyawan didalam melaksanakan tugasnya atau dalam memberikan pelayanan harus mengerti dan memahami pendekatan proses pelayanan yang meliputi empat hal yaitu: pengkajian, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang masing-masing berkesinambungan dan berkaitan satu sama lainnya (Jyh-Lung, 2008).

Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Rana and Ajmal, 2012). Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Renny dan Sunjoyo, 2010). Perusahaan pada umumnya memiliki segala macam cara untuk meningkatkan kinerja individual di dalam suatu bidang pekerjaan sangatlah ditentukan oleh tingkat komitmen organisasional (Eka, 2014). Komitmen organisasional karyawan memberikan sumbangsih yang besar baik

bagi individual maupun organisasi dalam menggapai keberhasilan. Komitmen karyawan pada organisasi juga dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi (Febrianty, 2012).

The Clubs Villas Seminyak merupakan salah satu usaha jasa akomodasi pariwisata yang beroperasi di Jl Laksamana Seminyak / Kerobokan, Bali, menawarkan 23 villa dengan 3 kamar tidur. Villa ini sengaja dirancang untuk berbulan madu dan pasangan, yang menginginkan privasi. Dalam usaha untuk melancarkan kinerja perusahaan maka sangat diperlukannya mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional. Karyawan yang berstatus pegawai tetap yang bekerja pada The Clubs Villas tahun 2015 berjumlah sebanyak 66 orang karyawan dengan 1 orang *General Manager*. Jumlah karyawan pada The Clubs Villas tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan pada The Clubs Villas tahun 2015

No	Departemen	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>General Manager</i>	1
2	<i>Front Office Department</i>	5
3	<i>Accounting Department</i>	6
4	<i>Sales Department</i>	8
5	<i>Marketing and Communication Department</i>	8
6	<i>Personnel/HRD Department</i>	8
7	<i>Engineering Department</i>	6
8	<i>Housekeeping Department</i>	7
9	<i>Food and Beverage Department</i>	7
10	<i>Pool and Spa Department</i>	6
11	<i>Security Department</i>	4
Jumlah		66

Sumber : The Clubs Villas, Tahun 2015

Tabel 1 dapat diketahui jumlah karyawan The Clubs Villas sejumlah 66 orang karyawan dengan 1 orang *General manager*. Tujuan dicantumkan tabel ini adalah untuk mengetahui banyaknya karyawan (tenaga kerja) yang bekerja pada The Clubss Villas yang membantu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

bertumbuhnya jumlah villa di Bali menuntut The Clubs Villas untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Keunggulan kompetitif ini, mutlak diperlukan The Clubs Villas dalam bersaing dengan villa lainnya. Dilihat dari jumlah karyawan yang ada, besar kemungkinan terjadinya masalah-masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam membina komitmen organisasi karyawan. Mengingat perusahaan bergerak dibidang akomodasi, perusahaan diharuskan mempunyai karyawan yang memiliki *skill*, komitmen dalam bekerja yang akan mendukung kegiatan operasional perusahaan atau organisasi.

Organisasi memegang kunci yang sangat penting dalam membantu karyawan untuk membangun komitmen organisasional. Salah satunya melalui dukungan organisasi, hal ini dipertegas oleh penelitian Renny dan Sunjoyo (2010) yang menyatakan bahwa peran organisasi mempunyai hubungan dengan komitmen organisasional. Selain dari sisi organisasi yang memberikan dukungan, penting juga untuk memperhatikan dari sisi individual sendiri. Dimana masing-masing individual juga memiliki peran untuk memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar dapat bekerja sama dengan organisasi dan menghasilkan prestasi yang baik (Renny dan

Sunjoyo, 2010). Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, yang peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya serta menghargai kontribusi karyawan pada organisasi akan memiliki karyawan yang loyal dan dengan sukarela mengikatkan diri pada organisasi. Selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan membawa pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan (Renny dan Sunjoyo, 2010).

Ketidak berhasilan perusahaan di dalam memperhatikan komitmen organisasional karyawan, terlihat cukup sering pihak manajemen mendapatkan *complain* dari pelayanan yang diberikan oleh The Clubs Villas. Kualitas pelayanan menjadi buruk ketika karyawan tidak mampu melakukan pelayanan pada tingkat layanan yang diperlukan. Bila tidak mendapatkan perhatian lebih lanjut dalam jangka waktu panjang akan berdampak kepada produktivitas perusahaan. *Complain* pelanggan yang mendapatkan fasilitas pelayanan dari The Clubss Villas terdiri dari kebersihan kamar dalam hal ini penataan interior yang kurang rapi dan masih ada kotoran debu di lantai, kemampuan karyawan dalam menguasai produk dan jasa yang ditawarkan kepada wisatawan. Jumlah *complain* terbesar yaitu 17 kasus terfokus pada jam pelayanan yang tidak tentu, dimana sering terdapat karyawan tidak bertugas pada saat diperlukan oleh pelanggan, keterbatasan fasilitas umum yang disediakan oleh The Clubs Villas mengingat villa ini bertemakan *private* villa. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya komitmen karyawan di dalam memberikan

pelayanan. Jumlah keluhan atau *complain* terkecil adalah pada fasilitas umum dengan keluhan sebanyak 6 kasus.

Aminah (2008) menyatakan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sering menjadi permasalahan adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasi perusahaannya, akan menimbulkan munculnya suatu konflik dari seorang. Konflik ini bisa muncul karena selain sebagai anggota organisasi, seorang karyawan juga merupakan anggota suatu profesi yang diatur oleh kode etik perusahaan. Sedangkan sebagai anggota organisasi, ia harus patuh pada norma dan peraturan yang berlaku, memiliki kesetiaan kepada organisasi, serta tunduk pada wewenang dan pengawasan hirarkis (Akintayo, 2010). Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang komitmen organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerjasama yang baik antar komponen di dalamnya (Khatibi *et al*, 2009).

Helena and Praveen (2008) menyatakan komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen mencerminkan tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut sehingga ia dapat bersikap profesional. Anggota organisasi yang dapat menjaga komitmen merupakan aset sumber daya manusia yang berharga bagi organisasi karena diharapkan ia akan dapat

bekerja secara profesional. Hal ini tentunya akan membawa pengaruh positif bagi organisasi (Chaoping *et al.*, 2013).

Faktor yang dapat menentukan karyawan memiliki komitmen organisasional atau tidak juga dapat dipengaruhi oleh *work family conflict*. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain utama dalam kehidupan orang dewasa yang bekerja (Febrianty, 2012), baik laki-laki maupun perempuan. Faisal & Raza (2014) menyatakan peran aktif dalam keduanya menyebabkan mereka mempunyai peran ganda, peran dalam pekerjaan (sebagai pekerja) dan juga peran dalam keluarga (sebagai istri, suami, dan orangtua). Karena itu menyeimbangkan tuntutan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga yang diemban, merupakan tugas penting pekerja dewasa untuk meminimalkan konflik.

Work-family conflict sebenarnya tidak hanya dirasakan oleh kaum wanita bekerja, tetapi juga dirasakan oleh pria bekerja. Biasanya tekanan lebih dirasakan oleh wanita, terutama yang telah menjadi istri dan ibu, hal ini terjadi karena adanya kecenderungan di masyarakat yang menganggap wanita lebih mempunyai tanggungjawab untuk hal-hal yang bersifat domestik sedangkan pria bertanggung jawab memenuhi peran publik dengan menjadi pekerja yang sukses.

Karyawan yang akan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi, senantiasa bermotivasi tinggi, bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi (Renny dan Sunjoyo, 2010). Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Senem and Ozgur (2013) yang menyatakan bahwa

komitmen organisasional akan dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga yang mana konflik kerja-keluarga akan membawa pengaruh tidak baik terhadap komitmen organisasional karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Luo Lu *et al.*, (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional akan dipengaruhi oleh *work family conflict* yang mana *work family conflict* akan membawa pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai. *Work family conflict* semakin banyak diperbincangkan mengingat meningkatnya partisipasi seseorang dalam dunia kerja.

Terlepas dari munculnya *work family conflict* terhadap komitmen, *role stress* yang dialami anggota organisasi juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen (A. Khatibi *et al*, 2009). Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Muhammad *et al*, (2014) mengungkapkan stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*). Semakin tinggi konflik peran dan stres kerja yang dialami seseorang maka makin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya (Winda, 2012).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen tersebut adalah munculnya tekanan peran (*role stress*). *Role stress*, muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan pegawai menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan

(Helena and Praveen, 2008). Dengan kata lain, *role stress* dapat muncul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara tujuan organisasi dengan orientasi profesional dari anggota organisasi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal (Eka, 2014). Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan diperlukan adanya komitmen organisasional pada karyawan (Chaoping Li *et al.*, 2013).

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, didukung dengan karya ilmiah dan teori tujuan dari karya ilmiah ini yang hendak dicapai adalah (1) Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan? (2) Apakah *role stress* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan?

Komitmen organisasional menurut Rivai (2006:67) dapat diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi”. Komitmen organisasional merupakan” respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi Siagian (2007:52). komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu” (Eka, 2014).

Melalui uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Sehingga seseorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja.

Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasional (Handoko, 2007:55) yaitu: *Affective commitmen* (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi. *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut. *Normative commitmen* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Marquise dan Huston (dalam Nurnazirah *et al*, 2015) mendefinisikan konflik sebagai masalah internal dan eksternal yang terjadi sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai-nilai, keyakinan dari dua orang atau lebih. Menurut Littlefield (dalam Eka, 2014) bahwa konflik dapat dikategorikan sebagai suatu kejadian atau proses. Sebagai kejadian, konflik terjadi dari suatu ketidaksetujuan antara dua atau orang atau organisasi, dimana orang tersebut menerima sesuatu yang akan mengancam kepentingannya. Richardus (2011) menyatakan sebagai suatu proses, konflik dimanifestasikan sebagai suatu rangkaian tindakan yang dilakukan oleh dua atau lebih kelompok berusaha menghalangi atau mencegah kepuasan dari seseorang.

Penelitian dari Khatibi *et al*, (2009) menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga khususnya *family interference with work*. Sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga pria dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga khususnya *work interference with family* daripada wanita.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Winda, 2012) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu (1) *Time based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga – pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan (2) *Strain based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya (3) *Behavior based conflict*. Berhubungan

dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan – keluarga).

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 and Praveen, 2008).

Sopiah (2008:87-88) menjelaskan *stress* karena peran atau tugas (*role stress*) termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Kreitner dan Kinicki (2005:351) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Lebih lanjut, Kreitner dan Kinicki (2005) stres kerja tidak dapat dihindari, namun stres kerja dapat dikurangi dan dikelola. Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan

intensitas kerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan perusahaan. Selye (Kreitner dan Kinicki, 2005) membedakan antara eustress yakni stres yang positif atau stres yang menghasilkan suatu hasil yang positif dan distress yakni kekuatan destruktif atau stres negatif yang sering menimbulkan masalah fisik maupun mental.

Mangkunegara (2011:28) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan

Winda (2012) menyatakan bahwa stres yang terlalu berlebihan dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi dapat juga salah (dysfunctional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Kreitner dan Kinicki (2005:79) gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain bekerja melewati batas kemampuan. Keterlambatan masuk kerja yang sering. Ketidakhadiran pekerjaan. Kesulitan membuat keputusan. Kesalahan yang sembrono. Ketidakefisienan menyelesaikan pekerjaan. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri. Kesulitan berhubungan dengan orang lain. Kekhawatiran tentang kesalahan yang dibuat. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Febrianty (2012) disebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang menyebabkan sumber stres kerja secara konseptual terdiri dari lima dimensi, yaitu sebagai berikut (1) *Physical Environment*. Lingkungan tempat bekerja yang tidak mendukung terselenggaranya proses bekerja yang baik. (2) *Role conflict*. Mengindikasikan suatu tingkatan dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara permintaan dan komitmen dari suatu peran. (3) *Role Ambiguity*. Mengindikasikan suatu tingkatan dimana kriteria prioritas, harapan (expectations), dan evaluasi tidak disampaikan secara jelas kepada pegawai. (4) *Role Overload*. Mengindikasikan suatu tingkatan dimana permintaan kerja melebihi kemampuan pegawai dan sumber daya lainnya, serta suatu keadaan dimana pegawai tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang direncanakan. (5) *Role Insufficiency*. Mengindikasikan suatu kondisi dimana pendidikan, training, keterampilan, dan pengalaman pegawai tidak sesuai dengan *job requirements*.

Berbagai penelitian banyak menggunakan teori kontingensi (*contingency theory*) untuk menganalisis karakteristik lingkungan dan sumber daya (Jayaram, 2003). Ferdiansyah dan Ira (2011) menyatakan pendekatan kontingensi mengatakan bahwa kondisi kerja yang baik akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja yang buruk serta banyak terjadi kebimbangan peran dan konflik peran (*role conflict*).

Secara lebih spesifik bisa dikatakan bahwa konflik peran (*role conflict*) dan kebimbangan peran (*role ambiguity*) yang tinggi akan menurunkan komitmen organisasi sehingga tidak dapat menjalankan norma dan aturan dalam aktivitas organisasi atau perusahaan (Madziatul, 2011). *Work family conflict* dan *role stress* terjadi karena tenaga kerja memiliki norma dan sistem nilai yang diperolehnya dalam proses kegiatan berbenturan dengan norma, aturan dan sistem nilai berlaku di perusahaan (Senem and Ozgur, 2013). *Work family conflict* dan *role stress* menjadi penting untuk dikaji lebih mendalam karena akan berdampak terhadap komitmen organisasi (Velnampy dan Aravinthan, 2014).

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa komitmen organisasional dapat dipengaruhi *work family conflict* dan *role stress* (Febrianty, 2012) mengatakan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Renny dan Sunjoyo (2010) *work family conflict* memiliki pengaruh dengan komitmen organisasional. Hal ini didukung oleh Lohana dan Harsono (2011) *work family conflict* dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H₁ : *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Nurnazirah *et al*, (2015) *role stress* mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional. Helena and Praveen (2008) mengatakan bahwa *role stress* memiliki keterkaitan terhadap komitmen organisasional. komitmen organisasional karyawan akan tercipta apabila setiap karyawan mampu mengatasi *role stress* dalam bekerja (A. Khatibi *et al*, 2009). Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

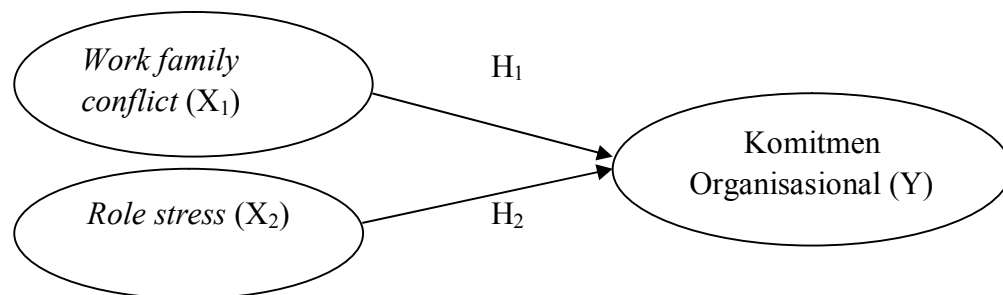
H₂ : *Role stress* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

METODE PENELITIAN

Karya ilmiah ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara satu sampai dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif merupakan penelitian dengan tingkatan tertinggi dibanding penelitian deskriptif dan komparatif. Melalui studi asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol hubungan variabel *work family conflict* dan *role stress* yang mempengaruhi komitmen organisasional.

Karya ilmiah memfokuskan lokasi studi di The Clubs Villas Seminyak merupakan salah satu usaha jasa akomodasi pariwisata yang berlokasi di Jl

Laksamana Seminyak / Kerobokan, Bali dengan menawarkan 23 villa dengan 3 kamar tidur yang menawarkan wisatawan pengalaman gaya hidup Pulau Bali, dirancang untuk menyatukan tampilan tropis modern dengan sentuhan yang berbeda dari kesenian Bali. Adapun alasan yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian yang merupakan perusahaan bergerak dibidang pariwisata, harus mampu memberikan jaminan atas kualitas layanan kepada pelanggan, dan adanya dukungan dari pendapat ahli yang digunakan oleh penulis bahwa komitmen organisasional karyawan ialah faktor pendukung perusahaan dalam bahwa perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen tinggi untuk dapat bertahan di dunia bisnis yang sangat kompetitif dengan mendukung tujuan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Ket: \longrightarrow : berpengaruh secara parsial

Sumber :

H₁ : Febrianty, 2012, Renny dan Sunjoyo, 2010, Lohana dan Harsono. 2011

H₂ : Nurnazirah *et al*, 2015, Helena and K. Praveen, 2008, A. Khatibi *et al*, 2009

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel *work family conflict* dan Variabel *role stress*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional.

Jenis data Data Kualitatif yang dipergunakan seperti teori-teori yang mendukung penelitian. Data Kuantitatif yang dipergunakan seperti adalah data tanggapan responden terhadap kuisisioner yang diberikan, jumlah populasi dan sampel responden. Sumber data untuk mendukung makalah studi ini seperti sumber data primer dan sekunder. Data primer melalui data yang dikumpulkan dari tangan pertama, catatan dan dipergunakan langsung dari pendapat secara langsung dari The Clubs Villas Seminyak, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti, data ini didapatkan dengan observasi dan pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan The Clubs Villas Seminyak. Data sekunder diperoleh dari tempat objek penelitian dalam bentuk jadi untuk pendukung karya ilmiah ini melalui dari perusahaan dalam bentuk sudah jadi, seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Pemilihan populasi melalui pemahaman Sugiyono (2008 : 115) dalam penelitian ini adalah karyawan The Clubs Villas Seminyak sebanyak 65 orang tidak termasuk *general manager* mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yang dipahami karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Besarnya jumlah sampel yang didapat ialah 65 orang. Sampel yang ada akan peneliti klasifikasikan berdasarkan metode sensus (Riduwan dan Sunarto, 2007:17). Metode sensus digunakan karena sampel pada penelitian ini berada pada satu manajemen dan mudah untuk dijumpai. Sampel yang digunakan memiliki kriteria inklusi yaitu (1) Bersedia menjadi responden (2) Merupakan karyawan The Clubs Villas Seminyak. (3) Telah memiliki SK fungsional maupun belum memiliki SK fungsional.

Analisis deskriptif yaitu analisis yang menguraikan tentang variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional pada The Clubs Villas Seminyak yang terjadi di lapangan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan objektif tentang hasil penelitian. Mengingat sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer yang akan mempergunakan kuisioner, maka data yang diperoleh tersebut adalah bersifat kualitatif yang sulit untuk dilakukan perhitungan. Dengan demikian diperlukan suatu cara untuk dapat mengkuantitatifkan data tersebut dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008 : 132).

Setiap jawaban kuisioner pengaruh *work family conflict* dan *role stress* terhadap komitmen organisasional, mempunyai bobot atau skor nilai dengan *skala Likert* sebagai berikut (Sugiyono, 2008:86).

Jawaban SS (sangat setuju)	= 5
Jawaban S (setuju)	= 4
Jawaban N (netral)	= 3
Jawaban TS (tidak setuju)	= 2
Jawaban STS (sangat tidak setuju)	= 1

Analisis faktor konfirmatori adalah salah satu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk mengonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan hipotesis (Ghozali, 2006). Analisis ini akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Jika tiap-tiap indikator merupakan indikator suatu variabel, maka dengan sendirinya akan mengelompok menjadi satu dengan faktor *loading* yang tinggi. Data yang diuji guna mengetahui pengaruh variabel tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut dengan program computer *Statistical Pacage of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows*.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak dengan model regresi memenuhi asumsi normalitas atau tidak. Uji ini sebagai pedoman untuk mengetahui satu model yang bebas multikol adalah mempunyai nilai VIF (*Varian Inflatation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Uji heteroskedastisitas dalam perhitungan *SPSS* untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik heteroskedastisitas dimana sumbu X dan Y yang

telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah distandardized. Menguji signifikansi pengaruh variabel *work family conflict* (X_1), *role stress* (X_2) secara serempak terhadap variabel terikat komitmen organisasional (Y). Uji regresi parsial (t-test) menguji H_0 diterima atau ditolak variabel *work family conflict* (X_1), *role stress* (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat komitmen organisasional (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan The Clubs Villa Seminyak, dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden yang meliputi tiga aspek yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Faktor umur dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik dan menghasilkan jasa yang berkualitas karena dengan umur produktif yang dimiliki oleh karyawan yang akan berkorelasi terhadap rasa puas karyawan yang akan berdampak terhadap perusahaan. Responden menurut umur pada *The Clubs Villa Seminyak* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.

Distribusi Responden Menurut Umur Pada The Clubs Villa Seminyak

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	17-25	32	49,2
2	26-35	21	32,3
3	36-45	7	10,7
4	46-55	5	7,7
Jumlah		65	100

Sumber : The Clubs Villa Seminyak, 2015

Tabel 2. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 17 – 25 tahun dengan persentase yaitu 49,2 persen. Persentase terkecil yaitu 7,7 persen dengan jumlah responden sebanyak 5 orang yang berumur 46-55 tahun. Hal ini berarti bahwa, karyawan The Clubs Villa Seminyak rata-rata berumur 17-25 tahun di mana pada The Clubs Villa Seminyak memiliki sistem kerja dua *shift* kerja yaitu malam dan pagi sehingga membutuhkan tenaga kerja yang produktif dan kreatif dalam bekerja.

Jenis kelamin mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengambil pekerjaan serta perilaku karyawan. Responden menurut jenis kelamin pada The Clubs Villa Seminyak dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pada The Clubs Villa Seminyak

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	66,1
2	Perempuan	22	33,8
Jumlah		65	100

Sumber : The Clubs Villa Seminyak, 2015

Tabel 3. menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 43 orang dengan persentase laki-laki sebesar 66,1 persen sedangkan perempuan sebesar 33,8 persen. Hal ini berarti sebagian karyawan The Clubs Villa Seminyak didominasi oleh karyawan laki-laki mengingat usaha yang digeluti oleh The Clubs Villa Seminyak

bergerak di bidang jasa pariwisata yang memakai jam kerja pelayanan 24 jam sehingga tenaga kerja laki-laki lebih dibutuhkan.

Pendidikan dari seorang karyawan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Faktor pendidikan karyawan berkaitan dengan jenjang karir dalam prestasi, tanggung jawab dan kerjasama dalam menjalankan pekerjaan. Menurut pendidikan karyawan pada The Clubs Villa Seminyak dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.

Distribusi Responden Menurut Pendidikan Pada *The Clubs Villa Seminyak*

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTP	6	9,2
2	SLTA	9	13,8
3	Diploma 3 (D.3)	14	21,5
4	Sarjana (S.1)	36	55,4
Jumlah		65	100

Sumber : The Clubs Villa Seminyak, 2015

Tabel 4. menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S.1) sebesar 55,4 persen, sedangkan responden dengan persentase terkecil berpendidikan SLTP yaitu sebesar 9,2 persen. Ini menyatakan bahwa The Clubs Villa Seminyak benar-benar membutuhkan tenaga kerja yang memiliki *skill*, pendidikan dan keahlian dibidangnya, khususnya dibidang pariwisata.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika memenuhi syarat $r = 0,3$ ". Jadi kalau korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 5. berikut.

Tabel 5.
Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1.	<i>Work family conflict</i> (X ₁)	X1.1	0,730	<i>Valid</i>
		X1.2	0,819	<i>Valid</i>
		X1.3	0,787	<i>Valid</i>
2.	<i>Role stress</i> (X ₂)	X2.1	0,808	<i>Valid</i>
		X2.2	0,833	<i>Valid</i>
		X2.3	0,815	<i>Valid</i>
		X2.4	0,730	<i>Valid</i>
3.	Komitmen organisasional (Y)	Y1	0,737	<i>Valid</i>
		Y2	0,752	<i>Valid</i>
		Y3	0,777	<i>Valid</i>

Tabel 5 membuktikan hasil masing-masing indikator variabel memiliki nilai *person correlation* lebih besar dari 0,30, maka ini berarti indikator/pertanyaan yang digunakan layak digunakan secara tepat.

Uji reabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya dengan ilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 6. berikut.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilias

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Work family conflict</i> (X ₁)	0,676	<i>Reliabel</i>
2	<i>Role stress</i> (X ₂)	0,800	<i>Reliabel</i>
3	Komitmen organisasional (Y)	0,622	<i>Reliabel</i>

Tabel 6. membuktikan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel $> 0,6$, ini berarti alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang konsisten apabila alat ukur tesebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama.

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. dengan program *Statitital*

Pacage of Social Science (SPSS) versi 16.0 for Windows ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,000 + 0,186 X_1 + 0,726 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,000 menunjukkan bahwa bila *work family conflict* (X_1), *role stress* (X_2) sama dengan nol, maka nilai komitmen organisasional (Y) konstant sebesar 0,000 satuan. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,186$ berarti menunjukkan bila *work family conflict* (X_1) bertambah 1 satuan, maka nilai dari komitmen organisasional (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,186 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,726$ berarti menunjukkan bila *role stress* (X_2) bertambah 1 satuan, maka nilai dari komitmen organisasional (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,726 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

F (*F test*) dengan hasil menunjukkan nilai F hitung sebesar 85,412 dengan signifikan F atau P *value* 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, angka ini artinya model yang digunakan penelitian ini layak. Hasil ini memberikan makna bahwa *work family conflict*, *role stress* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional.

Diikuti nilai model *summary* besarnya *Adjusted R²* adalah 0,734. Ini mengartikan variasi intensi berwirausaha dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *work family conflict* (X_1), *role stress* (X_2) sebesar 73,4 persen variasi kinerja dapat dijelaskan oleh *work family conflict* (X_1), *role stress* (X_2) terhadap komitmen

organisasional (Y) sedangkan sisanya 26,6 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji normalitas akan ditampilkan pada gambar menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,621 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 7.
Uji Kolmogorov Sminirnov

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51603945
Most Extreme Differences	Absolute	0.079
	Positive	0.035
	Negative	-0.079
Kolmogorov-Smirnov Z		0.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.806

Pengujian untuk mendeteksi gejala multikolinieritas sebagai pedoman untuk mengetahui satu model yang bebas multikol adalah mempunyai nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil

membuktikan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas heteroskedastisitas.

Hipotesis menyatakan kepemimpinan *transaksional* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai uji parsial menunjukkan *work family conflict* (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 2,175$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$ maka H_0 ditolak, ini berarti *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Erat, dan signifikan dalam arti kedua variabel antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan. hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurang *work family conflict* yang dialami oleh setiap karyawan, maka ada kecenderungan karyawan mampu memahami komitmen organisasional yang diterapkan dalam perusahaan.

Hipotesis menyatakan *role stress* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Nilai uji parsial menunjukkan *role stress* (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 8,501$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$ maka H_0 ditolak, ini berarti *role stress* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Erat, dan signifikan dalam arti kedua variabel antara *role stress* dengan komitmen organisasional saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan. hal ini menunjukkan bahwa semakin sedikitnya karyawan mengalami *stress* dalam bekerja maka karyawan akan mampu menerapkan komitmen organisasional secara baik pada perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa *work family conflict* terhadap komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin sedikitnya konflik yang dialami oleh karyawan akan menimbulkan pemahaman karyawan yang baik terhadap komitmen organisasional pada The Clubs Villa Seminyak. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Febrianty (2012) dimana *work family conflict* memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Renny dan Sunjoyo (2010) *work family conflict* memiliki pengaruh signifikan dengan komitmen organisasional. Hal ini didukung oleh Lohana dan Harsono (2011) *work family conflict* dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

Role stress memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional, terlihat adanya penurunan tingkat stres karyawan dalam bekerja akan mampu membantu karyawan bekerja sesuai dengan komitmen The Clubs Villas Seminyak. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Nurnazirah *et al*, (2015) membuktikan *role stress* mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional. Helena and Praveen (2008) mengatakan hal yang sama, dimana *role stress* memiliki keterkaitan terhadap komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Diketahui melalui pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik simpulan *Work family conflict* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada The Clubs Villa Seminyak. *Role stress* memiliki

pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada The Clubs Villa Seminyak.

Diketahui melalui hasil analisis, hasil pembahasan, dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan, yaitu perlu dilakukan peningkatan perhatian pada permasalahan yang menyebabkan *work family conflict* karyawan. Mengingat saat ini tingkat persaingan Dunia pariwisata yang semakin ketat berdampak terhadap target yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan yang semakin berat. Dengan beban kerja yang semakin berat, mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih keras dan membutuhkan jam kerja yang makin panjang. Untuk mengurangi hal tersebut The Clubs villas seharusnya lebih memperhatikan waktu yang menjadi hak karyawan untuk keluarganya, misalnya mengingat setiap hari karyawan telah bekerja lembur di kantor, untuk hari libur (Sabtu dan Minggu atau hari-hari libur) seyogyanya perusahaan tidak mengadakan kegiatan kantor pada hari-hari libur tersebut (sosialisasi, *gathering*, koordinasi). Perlu dilakukan rekreasi kantor yang benar-benar disusun secara matang dan mengunjungi obyek menarik yang dapat menghilangkan kejenuhan, menghibur dan menjalin hubungan yang erat antar keluarga karyawan.

Pihak manajemen perlu memperhatikan tingkat stress yang dimiliki oleh karyawan, dengan membentuk suatu manajemen stress oleh pihak manajemen The Clubs Villas untuk mengendalikan dan menurunkan ketegangan yang muncul bersama situasi yang sulit diatasi. Adapun langkah-langkah dalam manajemen stress ini dengan mengembangkan program-program yang dapat membantu karyawan

mengatasi masalah seperti: *konseling* pribadi, pendidikan mengenai bagaimana mengelola dan mengatasi stress dalam bekerja, instropeksi dalam mengorganisir pekerjaan dan mengendalikan waktu dalam bekerja. Langkah-langkah yang dilakukan ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam meminimalkan tingkat stress kerja karyawan sehingga mampu bekerja menjalankan komitmen perusahaan dengan baik.

REFERENSI

- Akintayo, D. I. 2010. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*. 2(1): h:1-8
- Aminah Ahmad, 2008. *Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict*. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1): h: 57-65
- Chaoping Li, Jiafang Lu and Yingying Zhang. 2013. Cross-domain effect of work-family conflict on organization commitment and performance. *Journal Social Behavior and Personality*, 41(10): h:1641-1654
- Eka Mulyani Asra. 2014. Hubungan antara work-family conflict dengan prestasi kerja pada perawat wanita. Studi makalah Ekonomi.h:15-26
- Faisal Hanif & S. M. M. Raza Naqvi, 2014. *Analysis of Work Family Conflict in View of Nurses, in Health Sector of Pakistan*. *International Journal of Gender and Women's Studies*, 2(4): h: 103-116
- Febrianty, 2012. Pengaruh role conflict, role ambiguity and work-family conflict terhadap komitmen organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. 2(3): h:315-339

- Ghozali, Imam, 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko T. Hani. 2006. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Helena M. Addae and K. Praveen Parboteeah, 2008. Role stressors and organizational commitment: public sector employment in St Lucia. *International Journal of Manpower*. 29(6): h: 567-582
- Jayaram J. Dasy A, 2003, *Relative Importance of contingency Variable For Advanced Manufacturing Technology*, *International Journal of Production Research*, 41(18)
- Jyh-Lung Tang, Dr. 2008. A Study of Work Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior: A Case to Employee Who are Taking Further Education in University. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4(1) h: 104-112
- Kamus Bahasa Indonesia. 2008. Jakarta, Balai Pustaka
- Khatibi, A. H. Asadi and M. Hamidi, 2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2 (4): h: 272-278
- Kreitner dan Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi, Jakarta. Selemba empat
- Luo Lu, Shu-Fang Kao, Cary L. Cooper and Tammy D. Allen. 2009. Work Resources, Work-to-Family Conflict, and Its Consequences: A Taiwanese–British Cross-Cultural Comparison. *International Journal of Stress Management*. 16(1): h: 25–44
- Madziatul Churiyah, 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2): h: 145-154
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad Raza-ullah Khan, Nabila Nazir, Sarwat Kazmi, Ayesha Khalid, Talat Mahmood Kiyani and Asif Shahzad, 2014. *Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Mediating Effect of Stress*. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5): h: 92-100

- Nata Wirawan. 2002. *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar : Keraras Emas.
- Nurnazirah Jamadin, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin, 2015. Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2): h:309-312
- Rana Rashid Rehman and Ajmal Waheed, 2012. *Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities*. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(1): h: 23-26
- Renny Rantika dan Sunjoyo, 2010. Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia*. 3(7): h:1-17
- Richardus Chandra Wirakristama, 2011. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Studi makalah Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Senem Nart, Ozgur Batur, 2013. *The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers*. *European Journal of Research on Education*, 2(2): h: 72-81
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Velnampy. T. Prof., Dr. dan Aravinthan.S.A, 2014. *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience*. *European Journal of Business and Management*, 5(7): h: 254-267

Winda Ayu Arifiaty, D. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. SAI APPAREL Industries Semarang). *Jurnal Scientific Work Documents*. 2(1): h:1-2