

## Pengaruh *Work family conflict* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Tenaga Teknis Kefarmasian Rumah Sakit Al-Islam Bandung

Nida Hanifah, Harianto Simarmata, Elan Rusnendar, Johnson Sinaga

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: [nidaahanifah06@gmail.com](mailto:nidaahanifah06@gmail.com); [hariantosimarmata@unibi.ac.id](mailto:hariantosimarmata@unibi.ac.id); [elanrusnendar@unibi.ac.id](mailto:elanrusnendar@unibi.ac.id); [johnson@unibi.ac.id](mailto:johnson@unibi.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran serta pengaruh secara simultan dan parsial dari *Work family conflict*, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Tenaga Teknis Kefarmasian Rumah Sakit Al-Islam Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tenaga farmasi wanita yang sudah menikah berjumlah 53 orang. Berdasarkan nilai koefisien determinasi diperoleh bahwa *Work family conflict* berpengaruh sebesar 58,0% terhadap Komitmen Organisasional, Stres Kerja berpengaruh sebesar 47,8% terhadap Komitmen Organisasional, serta *Work family conflict* dan Stres Kerja berpengaruh sebesar 58,3% terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian menunjukkan *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Secara simultan *Work family conflict* dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

**Kata Kunci:** *Work family conflict*, Stres Kerja, Komitmen Organisasional.

### Abstract

*This research aims to understand the description and simultaneous as well as partial effects of Work family conflict and Job Stress on Organizational Commitment among technical pharmaceutical staff at Al-Islam Hospital in Bandung. The method employed in this study is descriptive and verificative with a quantitative approach. Purposive sampling was used, involving 53 married female pharmacy staff members. Based on the coefficient of determination, it was found that Work family conflict influences Organizational Commitment by 58.0%, Job Stress influences Organizational Commitment by 47.8%, and together, Work family conflict and Job Stress influence Organizational Commitment by 58.3%. The research results indicate that Work family conflict has a positive and significant effect on Organizational Commitment, and Job Stress has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Simultaneously, Work family conflict and Job Stress positively and significantly influence the Organizational Commitment at Al-Islam Hospital in Bandung.*

**Keywords:** *Work family conflict, Job Stress, Organizational Commitment.*

## 1 PENDAHULUAN

Mahartika (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam perubahan, karena sumber daya manusia memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan di dunia bisnis. Dalam sebuah Rumah Sakit, tenaga kesehatan termasuk ke dalam sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat penting. Menurut Data Open Data Kota

Bandung (2022) presentase tenaga farmasi di kota Bandung berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa tenaga farmasi wanita lebih banyak dibandingkan dengan tenaga farmasi laki-laki, yaitu sebesar 97 tenaga farmasi berjenis kelamin laki-laki dan 434 tenaga farmasi yang berjenis kelamin wanita. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan pada tahun 2022 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan sebesar 54,2%, yang mana meningkat dibandingkan tahun 2021 sebesar 53,7%.

Hidayati (2021:104) mengemukakan bahwa suatu Rumah Sakit, dengan modal yang berlimpah disertai dengan teknologi yang canggih tidak akan bisa maju tanpa dijalankan oleh tenaga kesehatan yang berkualitas dan memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan setiap tugasnya. Rumah Sakit Al-Islam Bandung merupakan Rumah Sakit swasta tipe B dengan status kepemilikan Yayasan Rumah Sakit Islam Kerja Sama Wanita Islam Jawa Barat atau yang disingkat RSI KSWI Jawa Barat.

Data tenaga farmasi di RS. Al-Islam Bandung berdasarkan jenis kelamin, menyatakan bahwa tenaga farmasi wanita lebih banyak dibandingkan tenaga farmasi laki-laki. Kussudyarsana dan Soepatini dalam Amalia *et al.* (2022) menjelaskan bahwa seorang wanita yang sudah merasa puas dengan hasil kinerja maka akan berpartisipasi dalam jangka waktu yang lama dalam dunia kerja dan siap berkomitmen dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi baik dari segi pekerjaan maupun aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi.

Sopiah dalam Priansa (2016:236) mengemukakan ada beberapa dampak komitmen organisasional dapat ditinjau dari dua sudut yaitu: Ditinjau dari Sudut Organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Ditinjau dari Sudut karyawan, Komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

Tingginya turnover menjadikan permasalahan dalam Komitmen Organisasional pada Tenaga Farmasi RS Al- Islam Bandung. tingkat turnover pada tenaga farmasi RS Al-Islam Bandung selama 4 tahun dari tahun 2019 hingga tahun 2022 cukup tinggi. Jumlah tertinggi yaitu pada tahun 2022 sebesar 13,58% Selain itu berdasarkan pengamatan, ada banyak faktor mengapa tingkat turnover tinggi, salah satunya yaitu karena banyak tenaga farmasi yang menikah dan ikut bersama suaminya, habisnya masa kontrak kerja, dan ada beberapa tenaga farmasi memilih bekerja di perusahaan lain. Turnover yang terjadi pada tenaga farmasi di RS Al-Islam Bandung terus mengalami kenaikan bersamaan dengan jumlah tenaga farmasi yang terus mengalami penurunan. Maier dalam Pristianti (2015) mengemukakan bahwa tingkat turnover dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih.

Hansen dan Mowen dalam Gulo (2023) berpendapat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja, stres kerja, pemberdayaan karyawan, *work family conflict*, dan kompensasi. Terbangunnya komitmen organisasi yang baik tidak terlepas dari kemampuan seorang karyawan untuk menyeimbangkan antara perannya di pekerjaan dan di dalam keluarga. Keseimbangan ini penting diwujudkan, karena berdampak negatif pada komitmen organisasi.

Dalam penelitian Legowo *et al.* (2019) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami oleh karyawan, akan semakin rendah komitmen organisasi dalam diri seorang karyawan. Hal ini akan berpengaruh apabila wanita tersebut sudah menikah dan memiliki anak karena pekerjaannya dapat memicu timbulnya dilema peran antara pekerjaan dan keluarganya. Dikatakan Casey dan Chase dalam Darmawati (2019:16) ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *work family conflict* yaitu adanya komitmen waktu kerja dan fleksibilitas kerja. Dimana konflik yang terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain.

Dalam hal *work family conflict* pada tenaga farmasi wanita yang sudah menikah di RS Al-Islam Bandung, hal ini dapat dibuktikan dengan data waktu yang terbuang dimana waktu yang

dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan dari keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan pekerjaan di RS Al-Islam Bandung yang diukur dari keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih awal.

Waktu yang terbuang pada tenaga farmasi wanita yang sudah menikah di RS. Al-Islam Bandung lebih banyak dibandingkan dengan tenaga farmasi wanita yang belum menikah di RS Al-Islam Bandung, selain itu dengan adanya ketidakteraturan shift, dan pengendalian jadwal kerja, tuntutan peran sebagai tenaga farmasi wanita yang sudah menikah di RS. Al-Islam Bandung menuntutnya bekerja secara profesional, bagi tenaga farmasi wanita yang sudah menikah di RS. Al-Islam Bandung harus bersedia bekerja pada berbagai shift yang berubah-ubah dan terkadang harus meninggalkan keluarga saat harus mengikuti pelatihan dan ini berpotensi menimbulkan konflik di lingkungan keluarga dan di lingkungan kerja.

Gede dan Agoes dalam Ariawan dan Sriathi (2017) mengemukakan selain *work family conflict* yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional ada faktor lain yang menyebabkan turunnya komitmen organisasional yaitu stres kerja, penelitian yang dilakukan oleh Khatibi *et al.* dan Firth *et al.* dalam Ariawan dan Sriathi (2017) menyatakan terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja cenderung mengurangi komitmen organisasional dalam bekerja.

Permasalahan yang terjadi di RS Al-Islam Bandung mengenai stres kerja dapat dibuktikan dengan jumlah kunjungan pasien, adanya beban kerja yang cukup tinggi khususnya di bagian rawat inap dari tahun ke tahun yang terus naik dengan tahun 2022 yang tertinggi yaitu 35.820 orang pasien. Dengan adanya tuntutan kerja dengan target beban kerja per orang dalam menyiapkan obat sekitar 90-95 item per hari. Waktu kerja tenaga farmasi yang bertugas di bagian rawat inap juga lebih tinggi dibandingkan dengan rawat jalan karena untuk bagian rawat inap harus selalu siap sedia 24 jam, maka dari itu tenaga farmasi yang bekerja di bagian rawat inap dibagi menjadi 3 shift. Dengan begitu fenomena yang ada yaitu banyaknya beban kerja dengan peningkatan jumlah pasien yang tidak sebanding di tiap tahunnya.

Tenaga farmasi memiliki beban kerja dengan kategori sedang hingga tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Elmira (2016) memaparkan bahwa beban kerja tenaga farmasi sangat tinggi yaitu mulai dari 91,9% hingga 109,35%. Tenaga farmasi memiliki beban kerja tertinggi, hingga melebihi 100%, hal ini dikarenakan Instalasi Farmasi memiliki tugas menyelenggarakan pelayanan kefarmasian yang terdiri dari kegiatan pengelolaan sediaan farmasi, bahan medis habis pakai dan alat kesehatan serta pelayanan farmasi klinik untuk pasien rawat jalan, pasien gawat darurat dan pasien rawat inap di Rumah Sakit Al-Islam Bandung secara efektif dan efisien. Sehingga untuk dapat memenuhi beban kerjanya dibutuhkan suatu usaha yang lebih.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work family conflict* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Tenaga Teknis Kefarmasian Rumah Sakit Al-Islam Bandung”.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2021:1) Manajemen adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam Bairizki (2020:12) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 2.2 Perilaku Organisasi

Menurut Supartha and Sintaasih (2017: 62), Perilaku organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana orang sebagai individu atau sebagai anggota kelompok berperilaku dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap struktur dan sistem organisasi.

## 2.3 Work Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Liftyawan dkk. (2020) konflik pekerjaan keluarga atau *work family conflict* adalah bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Darmawati (2019: 15) ada tiga dimensi *work family conflict*, yaitu:

- a. Konflik Berdasar Waktu (*Time-Based Conflict*).
- b. Konflik Berdasar Tegangan (*Strain- Based Conflict*).
- c. Konflik Berdasar Perilaku (*Behavior- Based Conflict*).

## 2.4 Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018:54) individu yang merasakan stres yaitu pada saat sumber daya yang dimiliki tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus dikerjakan. Jadi dapat dikatakan bahwa gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologi pada individu dapat dikatakan sebagai kondisi stres pada individu.

Menurut Robbins dan Judge (2018:431-432), Indikator stres kerja ada tiga :

- 1) Faktor lingkungan
  - a. Ketidakpastian ekonomi.
  - b. Ketidakpastian politik.
  - c. Ketidakpastian teknologi.
- 2) Faktor Organisasional
  - a. Tuntutan Tugas.
  - b. Tuntutan Peranan.
  - c. Tuntutan Interpersonal.
- 3) Faktor Pribadi
  - a. Permasalahan Keluarga.
  - b. Permasalahan Ekonomi.
  - c. Kepribadian.

## 2.5 Komitmen Organisasional

Menurut Busro (2018:72) komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Menurut Busro (2018:86), komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).
- b. Komitmen Kontinu (*Continuance commitment*).
- c. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

## 3 METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan sumber data primer dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner serta mengumpulkan data sekunder

dengan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Tenaga Teknis Kefarmasian yang bekerja di Rumah Sakit Al-Islam Bandung yang berjumlah 75 orang, Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis non-probability sampling dengan teknik sampling purposive.

Pengambilan sampel yang didasari atas ciri-ciri pokok dari populasi yaitu pada Tenaga Farmasi wanita yang sudah menikah yaitu berjumlah 53 orang. Pengujian instrument dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan SPSS versi 25 yang disebarikan kepada 30 orang responden dengan membandingkan nilai rhitung > rtabel. Jika rhitung > rtabel (0,374) maka dikatakan valid.

Kemudian uji reliabilitas di lihat dari nilai Cronbach alpha jika > 0,60 maka item pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Hasil pengujian instrument pada penelitian ini diperoleh bahwa item pernyataan dikatakan valid dan reliabel. Pengujian data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, koefisien regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F.

#### 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dikumpulkan berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 53 responden yang disebarikan dengan kriteria sampel yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan karakteristik sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden yang Sudah Menikah Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21-30 Tahun	16	30,2%
31-40 Tahun	24	45,3%
>40 Tahun	13	24,5%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Tabel 2. Responden yang Sudah Menikah Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
Diploma	50	94,3%
S1	3	5,7%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Tabel 3. Responden yang Sudah Menikah Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
<5 Tahun	4	7,5%
5-10 Tahun	23	43,4%
> 10 Tahun	26	49,1%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Data dikumpulkan berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 53 responden, terdapat gambaran mengenai variabel *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasional.

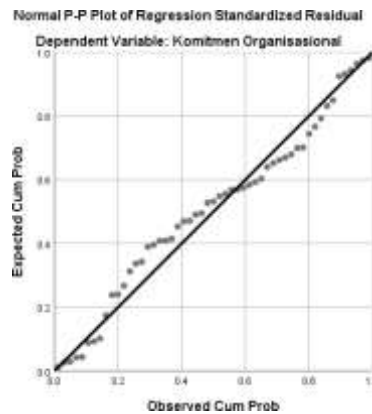
Tabel 4. Tanggapan Responden

Variabel	Rata-rata	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	2,69	Cukup Rendah
Stres Kerja	2,63	Cukup Rendah
Komitmen Organisasional	2,93	Cukup Rendah

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

#### 4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan *P- Plots*

Berdasarkan gambar 4.1 Penyebaran data atau titik-titik plot mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan data memenuhi syarat asumsi klasik normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.50036911
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.088
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Gambar 2. Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorow-Smirnov*

Dari hasil Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang terdapat pada Gambar 2 diperoleh nilai ASymp. Sig (2-Tailed) 0.200, karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* konsisten dengan hasil uji grafik *Normal Probability Plot* sebelumnya.

#### 4.2 Uji Multikolonieritas

Berikut adalah hasil uji multikolonieritas menggunakan *Tolerance* dan *VIF*.

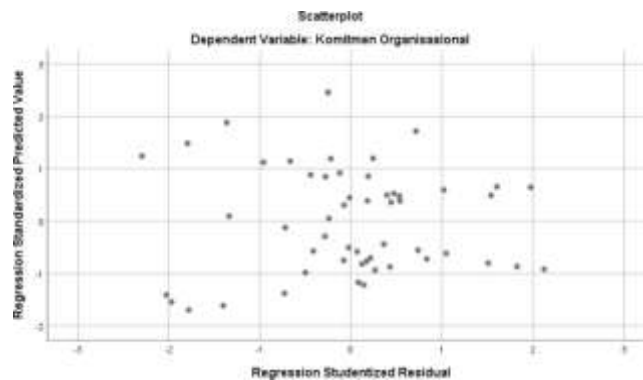
Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas Menggunakan *Tolerance* atau *VIF*

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0,363	2.756	Tidak terjadi multikolonieritas
Stres Kerja	0,363	2.756	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 5 dapat terlihat variabel *Work family conflict* dan Stres Kerja, independen satu dengan yang lain. Pengertian independen tersebut adalah tidak ditemukannya korelasi yang kuat antar variabel *Work family conflict* dengan Stres Kerja yang diketahui dari nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* (*Varian Inflation Factor*) kurang dari 10.00 Maka berdasarkan hasil tersebut penelitian dapat dilanjutkan pada uji Heterokedastisitas.

#### 4.3 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa data pada penelitian ini bersifat homokedastisitas karena titik-titik data pada gambar di atas tidak membentuk pola tertentu atau tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau data telah memenuhi asumsi klasik heterokedastisitas.

#### 4.4 Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	24.318	4.485		5.422	.000
	<i>Work family conflict</i>	.512	.132	.577	3.879	.000
	Stres Kerja	.178	.114	.231	1.556	.126

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24.318 + 0,512X_1 + 0,178X_2 + \epsilon$$

Persamaan diatas diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) = 24,318 artinya, jika variabel *Work family conflict* dan Stres Kerja diabaikan ( $X_1$  &  $X_2 = 0$ ) maka nilai Komitmen Organisasional konstan (tetap) sebesar 24,318.
2. Konstanta variabel *Work family conflict* terhadap Komitmen Organisasional adalah 0,512 atau 51,2% dan bersifat positif. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan *Work family conflict* maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 0,512 dengan asumsi variabel lainnya bernilai nol.
3. Konstanta variabel Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional adalah 0,178 atau 17,8% dan bersifat positif. Artinya, setiap kenaikan stres kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 0,178 dengan asumsi variabel lainnya bernilai nol.

#### 4.5 Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.583	8.669
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, <i>Work family conflict</i>				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa korelasi antara variabel *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional adalah sebesar 0,774 atau sebesar 77,4%. Nilai ini tergolong tinggi/kuat karena termasuk kedalam interval 60-79,9%. Hal tersebut memiliki arti bahwa hubungan variabel *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional adalah tinggi/kuat.

#### 4.6 Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasional

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.580	.571	8.789
a. Predictors: (Constant), <i>Work family conflict</i>				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel *Work-Family Conflict* berpengaruh sebesar 0,580 atau 58,0% terhadap Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh Stres Kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian.



Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.478	.468	9.790
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh sebesar 0,478 atau 47,8% terhadap Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh *Work-Family Conflict* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan pengaruh dua variabel bebas tersebut secara bersama-sama akan menghasilkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.583	8.669
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, <i>Work family conflict</i>				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 10 koefisien determinasi variabel *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja menghasilkan pengaruh ini sebesar 0,583 atau 58,3% terhadap Komitmen Organisasional, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel Komitmen Organisasional sehingga dapat diketahui penerimaan atau penolakan hipotesis.

##### 4.7.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu *Work family conflict* ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ). Kriteria pengujian adalah menerima  $H_0$  jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan menolak  $H_0$  jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Dimana  $t$  tabel diperoleh dari  $\alpha$  tertentu (0,05) rumusnya adalah  $t$  tabel =  $(\alpha/2: n-k-1)$ , dimana  $n$  adalah banyaknya sampel (53) dan  $k$  adalah banyak variabel bebas, dalam penelitian ini variabel bebas terdapat dua yaitu *Work family conflict* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ). Maka dapat dihitung  $t$  tabel =  $t$  (0,05/2:53-2-1) =  $t$  (0,025:50) = 2.008.

Tabel 11. Uji t (Parsial) *Work family conflict* terhadap Komitmen Organisasional

Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
Model	B					
	(Constant)	24.812	4.536		5.470	.000
	Work Family Conflict	.677	.081	.761	8.384	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 11 dapat terlihat variabel *Work family conflict* berpengaruh t tabel 2.008. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh *Work family conflict* ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Organisasional (Y). Hipotesis pertama yang penulis ajukan dapat diterima.

Tabel 12. Uji t (Parsial) Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
Model	B					
1	(Constant)	33.413	4.318		7.738	.00
	Stres Kerja	.532	.078	.692	6.838	.00

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 12 dapat terlihat variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Mengetahui nilai sig. suatu variabel mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai sig < 0,05. Variabel  $X_2$  terhadap Y diatas mempunyai nilai sig. (0.000) < 0,05 dan t hitung 6.838 > t tabel 2.008. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

#### 4.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Work family conflict* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional secara simultan terhadap Komitmen Organisasional. Kriteria secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Mengetahui nilai sig. suatu variabel mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai sig < 0,05. Variabel  $X_1$  terhadap Y diatas mempunyai nilai sig. (0.000) < 0,05 dan t hitung 8.384 > pengujian adalah menerima  $H_0$  jika F hitung < F tabel dan menolak  $H_0$  jika F hitung > F tabel. Dimana F tabel diperoleh dari a tertentu (0,05) rumusnya adalah  $df_1 = k$  (jumlah variabel bebas) = 2 dan  $df_2 = n-k-1 = 53-2-1=50$  sehingga F tabel diperoleh sebesar 3.18.

Tabel 13. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5611.881	2	2805.941	37.340	.000b
	Residual	3757.326	50	75.147		
	Total	9369.208	52			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional  
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, *Work family conflict*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 13 diketahui nilai sig untuk pengaruh *Work family conflict* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ) adalah sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $37.340 > F$  tabel 3.18. Artinya, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh *Work family conflict* dan Stres Kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasional. Sehingga hipotesis ketiga yang penulis ajukan diterima.

## 5 SIMPULAN

Tanggapan Responden terkait *Work family conflict* termasuk ke dalam kategori cukup rendah. Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa merasa mudah untuk menyeimbangkan antara peran di pekerjaan dan peran di keluarga tetapi selalu ada keluhan dari keluarga ketika waktunya lebih banyak digunakan untuk bekerja daripada bersama keluarga.

Tanggapan Responden terkait stres kerja termasuk kedalam kategori cukup rendah. Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa tenaga farmasi merasa cemas apabila perkembangan teknologi saat ini sudah banyak, tetapi merasa tertekan ketika menghadapi sikap dari rekan kerja yang kepribadiannya kurang baik.

Sedangkan tanggapan Responden terkait komitmen organisasional termasuk kedalam kategori cukup rendah. Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa tenaga farmasi merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup tetapi beranggapan tidak merasa mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh *work family conflict* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional sebesar 0,58 atau 58,0%. Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional sebesar 47,8 atau 47,8%. Selain itu *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional sebesar 0,583 atau 58,3%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. M., Wahdiniawati, S. A., Subroto, D. E., Syarifuddin, S., Haddar, G. A., Tannady, H., & Nurdiani, T. W. (2022). Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Guru Wanita Selama Pandemi). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5409-5415.
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(2), 964-992.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Pustaka Askara.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenandamedia Group.
- Darmawati, D. (2019). *Work family conflict (Konflik Peran Pekerjaan Dan Keluarga)*. Iain Parepare Nusantara Press.

- Gulo, Y. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempesngaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1a).
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Legowo, L., Wahyudi, A., & Suprayitno, S. (2019). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1-16.
- Mahartika. (2019). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Liputan 6*. <https://www.liputan6.com/citizen6/read/3872204/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia>.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Pristianti, P. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi Turnover pada karyawan bagian produksi di PT Interwork Indonesia Kabupaten Purbalingga* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.