

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Pegawai Non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo)**

Bimo Radityan

Bimo.radityan01@gmail.com

Susi Widjajani

Agus Saur Utomo

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Komitmen organisasional merupakan salah satu konsep penting dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Komitmen organisasional memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *work-family conflict*, dan kepuasan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah menguji: pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional, pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, dan menguji kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro sebanyak 105 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 37 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data pada penelitian berupa analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan efek mediasi menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Square*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: *work-family conflict*, *komitmen organisasional*, *kepuasan kerja*

A. PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting yang diperlukan oleh pegawai dalam bekerja adalah memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada perusahaan atau

organisasi akan berdampak pada pegawai dan terhadap perusahaan atau organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi pada perusahaan atau organisasi akan menimbulkan kinerja dan loyalitas pegawai yang tinggi, dan menurunkan tingkat absensi, dan lain-lain (Utaminingsih, 2014:170).

Komitmen organisasional merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi (Mowday dkk., 1979:226). Komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *work-family conflict* (Akintayo, 2010:6) dan kepuasan (Mowday dkk., 1979:237).

Work-family conflict didefinisikan oleh Kahn dkk., dalam Greenhaus dan Beutell (1985:77) sebagai bentuk konflik peran yang berasal dari tekanan pekerjaan dan wewenang dalam keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Penelitian Latupapua dkk., (2021) membuktikan bahwa terjadinya *work-family conflict* akan berdampak pada komitmen organisasional. Karyawan yang mengalami konflik keluarga-pekerjaan akan sulit dalam menyelaraskan perannya di keluarga maupun di pekerjaan dan akan menimbulkan rasa kurang berkomitmen terhadap perusahaannya.

Selain berpengaruh terhadap komitmen organisasional, *work-family conflict* juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Konflik berpotensi meningkatkan ketidakpuasan kerja, dan sebaliknya ketika konflik tidak terjadi maka kepuasan kerja akan meningkat (Mcshane dan Glinow, 2018:305). Penelitian dari Damrus dan Sihaloho (2018) dan Dewi dkk., (2021) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu kepuasan (Mowday dkk., 1979:237). Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan yang dimiliki oleh individu tentang pekerjaannya (Armstrong, 2009:343). Hasil penelitian Wahyudi dan Sudibya (2016), dan Srimulyani dkk., (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian lain dari Buhali dan Margaretha (2013), dan Puspitasari (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional.

Objek penelitian ini difokuskan pada RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo. RSUD R.A.A Tjokronegoro adalah salah satu lembaga fasilitas layanan kesehatan di Kabupaten Purworejo yang mulai beroperasi pada 20 Juli 2020. Rumah sakit ini

beralamat di Jalan Soekarno-Hatta Nomor 12, Desa Borokulon, Kecamatan Banyuurip, Kabupaten Purworejo. Pada saat ini RSUD R.A.A Tjokronegoro memiliki pegawai non-ASN sebanyak 105 orang, yang terdiri dari 37 pegawai berstatus menikah dan 68 orang berstatus belum menikah.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo, diketahui bahwa masih ada pegawai RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo yang tidak bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan Rumah Sakit, seperti tidak mengikuti upacara bendera dan kegiatan donor darah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo yang bersangkutan kurang memiliki komitmen organisasional. Fenomena lain yang terlihat adalah munculnya *work-family conflict* pada beberapa pegawai RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo. Hal ini ditandai dengan pegawai RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo yang membawa permasalahan keluarga ke tempat kerja, sehingga menyebabkan individu tidak fokus saat bekerja. Begitu juga sebaliknya, ada pegawai RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo yang membawa permasalahan pekerjaan ke keluarga sehingga menimbulkan pertengkaran di rumah. Selain itu, ditemukan juga pegawai RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan kurangnya kerjasama dengan rekan kerja, kurang nyaman dengan pimpinan, serta menilai kompensasi yang diterima kurang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, perlu dilakukan penelitian tentang hubungan *work-family conflict*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja pegawai di RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo. Peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Pegawai RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi (Mowday dkk., 1979:226). Komitmen organisasional adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang organisasi mereka secara keseluruhan (George dan Jones, 2012:90). Komitmen dalam organisasi tentu berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Perbedaan tersebut, karena faktor-faktor penyebabnya (Loe dkk., 2022:93), adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman organisasi.

b. *Work-Family Conflict*

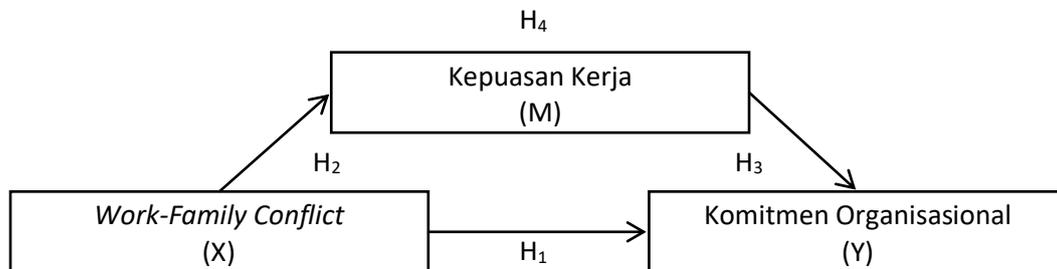
Work-family conflict (konflik pekerjaan-keluarga) didefinisikan oleh Kahn dkk., dalam Greenhaus dan Beutell (1985:77) sebagai bentuk konflik peran yang berasal dari tekanan pekerjaan dan wewenang dalam keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Frone dkk., (1992:66,69) mengatakan bahwa *work-family conflict* terdiri dari dua bentuk, yaitu *work interfering with family* dan *family interfering with work*. *Work interfering with family* merupakan tingkat pertentangan pekerjaan terhadap keluarga. Maksudnya, tugas dan kewajiban dalam pekerjaan atau karier dapat mengganggu tanggung jawab individu dalam keluarga, serta individu menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja dibandingkan dengan meluangkan waktu bersama keluarga. *Family interfering with work* merupakan tingkat pertentangan keluarga terhadap pekerjaan. Maksudnya, tugas dan kewajiban individu dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan atau karier, serta individu menghabiskan lebih banyak waktu bersama

keluarga dibandingkan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan atau karier sehari-hari.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Robbins dan Judge (2017:120) menyatakan bahwa aspek tingkat kepuasan kerja dapat sangat bervariasi. Orang-orang biasanya lebih puas dengan pekerjaan secara keseluruhan, pekerjaan itu sendiri, pengawas, dan rekan kerja daripada dengan gaji atau promosi.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional

Work-family conflict memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Akintayo, 2010:6). *Work-family conflict* menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, dan konflik ini mempengaruhi hasil dalam organisasi dan dengan demikian konflik ini berpengaruh pada komitmen organisasional (Malik dkk., 2015:225).

Mengacu pada penjelasan di atas apabila individu tidak mengalami atau mampu mengatasi *work-family conflict*, maka individu yang bersangkutan akan memiliki komitmen organisasional. Begitu pula sebaliknya, apabila individu mengalami atau tidak mampu mengatasi *work-family conflict*, maka individu yang bersangkutan tidak akan memiliki komitmen organisasional. Hasil penelitian Latupapua dkk., (2021), dan Ashary dkk., (2021) membuktikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis pertama yaitu:

H₁ : *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional

2. Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

Baik *work interfering with family* atau *family interfering with work* telah menunjukkan hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Konsekuensi dari konflik dapat dilihat sebagai penurunan tingkat kepuasan individu dari pekerjaan, keluarga, atau kehidupannya (Anafarta, 2011:169). *Work-family conflict* berfungsi sebagai prediktor kepuasan kerja. Konflik antara tanggung jawab rumah dan pekerjaan membuat pekerjaan kurang memuaskan karena konflik dapat dimulai dengan anggota keluarga di rumah dan kemudian beralih ke konflik pekerjaan (Boles, 1996:70). Berdasarkan teori peran, ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja, mengacu pada pengurangan kepuasan kerja ketika ada peningkatan konflik (Gözükara dan Çolakoglu, 2015:13).

Mengacu pada penjelasan diatas apabila individu tidak mengalami atau mampu mengatasi *work-family conflict*, maka individu yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, apabila individu mengalami atau tidak mampu mengatasi *work-family conflict*, maka individu yang bersangkutan tidak akan memiliki kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Damrus dan Sihalo (2018), Dewi dkk., (2021) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis kedua yaitu:

H₂ : *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1997:38). Dalam model kepuasan kerja, banyak ahli berasumsi bahwa kepuasan baik itu intrinsik atau ekstrinsik, dan komitmen organisasional adalah konstruksi yang berbeda, tetapi sangat saling terkait (Ismail dan Razak, 2016:27).

Mengacu pada penjelasan diatas apabila individu merasakan kepuasan saat bekerja, maka individu akan memiliki komitmen organisasional. Begitu pula sebaliknya, apabila individu tidak merasakan kepuasan saat bekerja, maka individu tidak akan memiliki komitmen organisasional. Hasil penelitian Wahyudi dan Sudibya (2016), dan Srimulyani dkk., (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis ketiga yaitu:

H₃ : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional

Work-family conflict memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Akintayo, 2010:6). *Work-family conflict* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Boles, 1996:61). Kepuasan ditemukan berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Mowday dkk., 1979:237). Adanya keterkaitan diantara *work-family conflict*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional menjadi bukti ketika *work-family conflict* tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional maka kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional. Dengan kata lain *work-family conflict* secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian Buhali dan Margaretha (2013), dan Puspitasari (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis keempat yaitu:

H₄ : kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi (Mowday dkk., 1979:226). Indikator untuk mengukur komitmen organisasional mengacu pada *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) menurut Mowday dkk., (1979:226), yaitu: keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas

nama organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

b. *Work-Family Conflict*

Work-family conflict adalah ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan, sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone dkk., dalam Widjajani, 2009:1). Indikator untuk mengukur *work-family conflict* mengacu pada pendapat Frone dkk., (1992:66,69), yaitu: *work interfering with family*: pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga, pekerjaan mengganggu interaksi dengan keluarga, pekerjaan mengganggu aktivitas penting di keluarga; *family interfering with work*: tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan, permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan, keluarga mengganggu pekerjaan.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Indikator untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu: pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, supervisi, rekan kerja.

2. Analisis Data

Analisis data pada penelitian berupa analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan efek mediasi menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Square*) yang mengacu pada prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (Ghozali dan Latan, 2015:149).

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

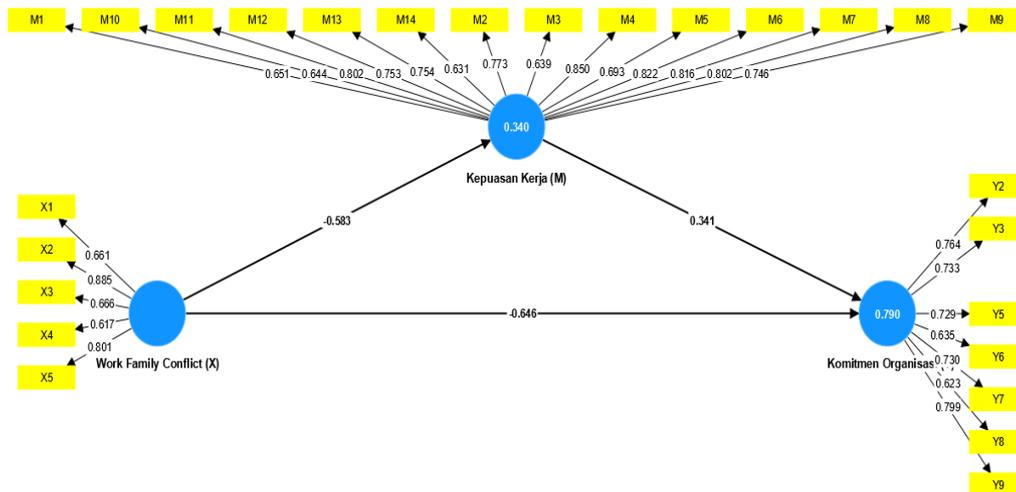
Pada umumnya masing-masing indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7, hanya indikator X6, Y1, dan Y4 yang < 0,5 sehingga indikator tersebut dihapus dan tidak digunakan dalam analisis data selanjutnya.

b. *Discriminant Validity*

Nilai *outer loading* setiap indikator setiap variabel lebih besar dari nilai *cross loading*. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator variabel penelitian memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur dengan nilai *cross loading* nya. Berdasarkan hasil analisis *discriminant validity* dapat dinyatakan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

c. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* masing-masing variabel adalah $> 0,7$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi syarat nilai *composite reliability*, dan instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila uraian kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data survei.



Gambar 1
Diagram Hasil Uji *Outer Model*

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a. *R-Square*

Komitmen organisasional memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,790 yang menunjukkan pengaruh yang kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 79,0% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh *work-family conflict* dan kepuasan kerja, sedangkan 21,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar

penelitian. Sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,340 yang berarti memiliki pengaruh yang lemah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 34,0% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel yang berhubungan dengan *work family conflict*, sedangkan 66,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

b. *Goodness of Fit Model (GoF)*

Nilai rata-rata AVE sebesar 0,534 dan nilai rata-rata *R-Square* adalah sebesar 0,565 sehingga nilai GoF adalah sebesar:0,401 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

c. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Inner Model

Model	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-values	Keterangan
X → Y	-0,646	6,295	0,000	Negatif dan Signifikan
X → M	-0,583	7,007	0,000	Negatif dan Signifikan
M → Y	0,341	3,391	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2023)

Tabel 2
Hasil Uji Mediasi

Model	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-values	Keterangan
Hasil Uji Pengaruh Langsung				
X → Y	-0,646	6,295	0,000	Negatif dan Signifikan
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung				
X → M → Y	-0,199	2,557	0,011	Negatif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2023)

1. Pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional sebesar -0,646 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 6,295 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima dan signifikan, dimana *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Apabila pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo tidak mengalami atau mampu

mengatasi *work-family conflict*, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki komitmen organisasional. Begitu pula sebaliknya, apabila pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo mengalami atau tidak mampu mengatasi *work-family conflict*, maka pegawai yang bersangkutan tidak akan memiliki komitmen organisasional.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Akintayo (2010:6) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Malik dkk., (2015:225) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, dan konflik ini mempengaruhi hasil dalam organisasi sehingga konflik ini berpengaruh pada komitmen organisasional.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latupapua dkk., (2021), dan Ashary dkk., (2021) yang membuktikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,583 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 7,007 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, dimana *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Apabila pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo tidak mengalami atau mampu mengatasi *work-family conflict*, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, apabila pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo mengalami atau tidak mampu mengatasi *work-family conflict*, maka pegawai yang bersangkutan tidak akan memiliki kepuasan kerja.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Anafarta (2011:169) yang mengatakan bahwa baik *work interfering with family* atau *family interfering with work* telah menunjukkan hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Konsekuensi dari konflik dapat dilihat sebagai penurunan tingkat kepuasan individu dari pekerjaan, keluarga, atau kehidupannya. *Work-family*

conflict berfungsi sebagai prediktor kepuasan kerja. Konflik antara tanggung jawab rumah dan pekerjaan membuat pekerjaan kurang memuaskan karena konflik dapat dimulai dengan anggota keluarga di rumah dan kemudian beralih ke konflik pekerjaan (Boles, 1996:70). Berdasarkan teori peran, ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja, mengacu pada pengurangan kepuasan kerja ketika ada peningkatan konflik (Gözükara dan Çolakoğlu, 2015:13).

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Damrus dan Sihaloho (2018), dan Dewi dkk., (2021) yang membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien jalur variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,341 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 3,391 serta nilai *p-value* sebesar 0,001. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Apabila pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo merasakan kepuasan saat bekerja, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki komitmen organisasional. Begitu pula sebaliknya, apabila pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo tidak merasakan kepuasan saat bekerja, maka pegawai yang bersangkutan tidak akan memiliki komitmen organisasional.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Allen dan Meyer (1997:38) yang mengatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dalam model kepuasan kerja, banyak ahli berasumsi bahwa kepuasan baik itu intrinsik atau ekstrinsik, dan komitmen organisasional adalah konstruksi yang berbeda, tetapi sangat saling terkait (Ismail dan Razak, 2016:27).

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya oleh Wahyudi dan Sudibya (2016), dan Srimulyani dkk., (2014) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

4. Pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien jalur antara variabel *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebesar -0,199 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,557 dan *p-value* sebesar 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional secara signifikan. Hal ini juga membuktikan hipotesis keempat diterima dimana kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memiliki hasil yang sama-sama signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk mediasi yang terjadi berupa *partial mediation*, artinya peningkatan komitmen organisasional tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh penurunan *work-family conflict*, tetapi juga secara tidak langsung dimediasi oleh nilai-nilai kepuasan kerja yang tinggi. *Work-family conflict* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo dan pada akhirnya mempengaruhi komitmen organisasional para pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo.

Hasil pengujian pada pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo sejalan dengan teori dari Akintayo (2010:6) yang mengatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, *work-family conflict* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Boles, 1996:61), dan kepuasan ditemukan berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Mowday dkk., 1979:237).

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya oleh Buhali dan Margaretha (2013), dan Puspitasari (2012) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pada pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo.
2. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional pada pegawai non-ASN RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Akintayo, D.I. 2010. Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment among Industrial Workers In Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, 2 (1): 1-8.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1): 1-18.
- Anafarta, N. 2011. The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*, 6 (4): 168-177.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Ashary, H.M., dkk. 2021. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2 (1): 31-43.
- Boles, S. 1996. Influences of Work-Family Conflict on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Quitting Intentions Among Business Owners: The Case of Family-Operated Businesses. *Family Business Review*, 9 (1): 61-74.
- Buhali, G.A., dan Margaretha, M. 2013. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13 (1): 15-34.
- Damrus., dan Sihaloho, R.D. 2018. Pengaruh Work to Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 2 (2): 21-33
- Dewi, I.A.S.P., dkk. 2021. Dampak Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1 (3): 1089-1097.
- Frone, M.R., dkk. 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65-78.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I., dan Latan, H., 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gözükara, I., dan Çolakoğlu, N. 2015. The Impact of Manager Support and Work Family Conflict on Job Satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5 (6): 13-25.
- Greenhaus, J.H., dan Beutell, N.J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88.
- Ismail, A., dan Razak, M.R.A. 2016. Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Management & Marketing*, XIV (1): 25-40.
- Latupapua, C.V., dkk. 2021. Work-Family Conflict dan Komitmen Organisasi; Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5 (3): 8187-8201.
- Loe, A.P., dkk. 2022. *Psikologi Industri dan Organisasi (Konsep Dan Implementasi)*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Malik, S., dkk. 2015. Role of Work Family Conflict on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 7 (1): 222-230.
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mowday, R.T., dkk. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (1): 224-247.
- Puspitasari, A. 2012. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *JEJAK*, 5 (1): 73-81.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Srimulyani, V., dkk. 2014. Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Work-Family Conflict dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11 (3): 95-109.
- Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- Wahyudi, N.K.S., dan Sudibya, I.G.A. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (2): 2302-8912.
- Widjajani, S. 2009. Tekanan dan Dukungan sebagai Antecedent Work-Family Conflict; Studi pada Pegawai Bersekolah di Wilayah DIY. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 7 (2): 100-110.