

**PENGARUH *WORK FAMILY C ONFLICT* DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
STASIUN GEOFISIKA KELAS I DELI SERDANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : M. REGA PADMADINATA
NPM : 1705160370
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2023



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 26 Mei 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : M. REGA PADMADINATA
NPM : 1705160370
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA STASIUN GEOFISIKA KELAS I DELI SERDANG

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II



MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM

Pembimbing



WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M. M. SAKULTAS
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : M. REGA PADMADINATA
N.P.M : 1705160370
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA STASIUN GEOFISIKA KELAS 1 DELI SERDANG.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

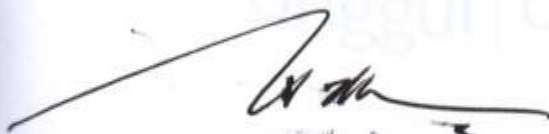
Pembimbing Skripsi



WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.





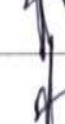


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Rega Padmadinata
 NPM : 1705160370
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Stasiun Geofisika Kelas 1 Deli Serdang.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fokuskan isi Bab Pendahuluan dgn judul yang di teliti.	04 23 04	
Bab 2	Teori-teori yang dipakai di Bab II harus ada di Daftar Pustaka	08 23 04	
Bab 3	Metodologi Penelitian dijelaskan masing-masing variabelnya.	10 23 04	
Bab 4	Hasil penelitian.	18 23 04	
Bab 5	Kesimpulan & saran.	28 23 04	
Daftar Pustaka	Menurutnya.	28 23 04	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC KEUT SIDANG MEJA HIJAU.	16 23 05	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)



(Willy Yusnandar, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Rega Padmadinata
NPM : 1705160370
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2023

Pembuat Pernyataan



M. Rega Padmadinata

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA STASIUN GEOFISIKA KELAS I DELI SERDANG

M. Rega Padmadinata

Manajemen

lregajbc@gmail.com

Komitmen organisasi dalam bekerja menjadi salah satu hal yang menunjang tercapainya tujuan lembaga. Komitmen tersebut diperlukan untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang agar tujuan lembaga lebih cepat terwujud. Komitmen organisasi oleh karyawan juga sangat dibutuhkan, sebab dengan adanya suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Akan tetapi meningkatkan komitmen organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak hal yang harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan memiliki komitmen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Adapun jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reabilitas. Uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi secara bersama-sama dipengaruhi oleh *work family conflict* dan kepuasan kerja.

Kata kunci : *Work Family Conflict*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT STATIONS GEOPHYSICS CLASS I DELI SERDANG

M. Rega Padmadinata

Management

lregajbc@gmail.com

Organizational commitment to work is one of the things that supports the achievement of institutional goals. This commitment is needed for the short term, medium term and long term so that the goals of the institution can be realized more quickly. Organizational commitment by employees is also very much needed, because with the existence of an organizational commitment in employees, employees will carry out their work seriously. However, increasing organizational commitment is not an easy thing. Many things must be done by the company so that employees have a commitment. The purpose of this study was to determine the effect of work family conflict and job satisfaction on organizational commitment. This type of research uses an associative and quantitative approach. Data collection techniques using interviews and questionnaires. Data analysis techniques using validity and reliability tests. Classic assumption test, multiple linear analysis, t test, F test and determination. The results showed that work family conflict has a significant effect on organizational commitment, job satisfaction has a significant effect on organizational commitment. Organizational commitment is jointly influenced by work family conflict and job satisfaction.

Keywords : Work Family Conflict, Job Satisfaction and Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang**”. Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan proposal ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti-hentinya dari orang tua peneliti, Ayahanda tercinta **Sutrisman** dan Ibunda **Sumarseh** yang telah berjasa dalam segala hal. serta dari berbagai pihak peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Jasman Syarifuddin S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
7. Bapak **Willy Yusnandar, SE., M.Si** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini,
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
9. Seluruh Staf/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu saya dalam pengumpulan berkas dan administrasi.
10. Abang saya Zea Ulhaq Tyas yang telah memberikan motivasi kepada penulis
11. Seluruh Teman seperjuangan saya Ilham, Rafi, Budi, Fikri yang telah memberikan waktunya untuk menemani dan selalu memberi semangat selama menyelesaikan proposal ini.

Peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi dan dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Medan, Januari 2023

M Rega Padmadinata
1705160370

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Perumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Komitmen Organisasi	7
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2 <i>Work Family Conflict</i>	12
2.1.2.1 Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	13
2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	14
2.1.3 Kepuasan Kerja	15
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.2 Kerangka Konseptual	20
2.3 Hipotesis Penelitian.....	22
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Analisis Data	27

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Deskripsi Data.....	36
4.2 Analisis Variabel Penelitian.....	38
4.3 Pembahasan.....	44
BAB 5 PENUTUP.....	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Karyawan sebagai sumber daya manusia bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan hasrat yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah (Hasibuan, 2017). Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi khususnya lembaga, sangat diperlukan. Oleh karena itu perlu dipikirkan caranya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan merupakan aset penting

dalam suatu lembaga karena semua kegiatan organisasi atau lembaga tersebut dijalankan oleh karyawannya. Komitmen organisasi dalam bekerja menjadi salah satu hal yang menunjang tercapainya tujuan lembaga. Komitmen tersebut diperlukan untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang agar tujuan lembaga lebih cepat terwujud (Luthans, 2018). Komitmen organisasi oleh karyawan juga sangat dibutuhkan, sebab dengan adanya suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Akan tetapi meningkatkan komitmen organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak hal yang harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan memiliki komitmen.

Berdasarkan presurvey yang dilakukan peneliti menemukan bahwa pada pegawai Stasiun Geofisika rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan tersebut. Hal ini terlihat dari ada pegawai yang hampir setiap bulannya yang mengundurkan diri untuk bekerja. Ada banyak alasan yang membuat pegawai berhenti untuk bekerja, berdasarkan survey yang dilakukan pada kurang lebih 22 pegawai menunjukkan bahwa alasan mereka berhenti untuk bekerja yaitu mereka sendiri memiliki komitmen organisasi yang rendah untuk perusahaannya kurang lebih (45,5%), kurang sesuainya gaji (27,3%), kerjaan yang terlalu berat sebanyak (13,6), sedangkan hubungan antara pimpinan dengan karyawan kurang baik (4,5%). Terlalu mudanya usia karyawan (4,5%). Merasa bahwa kemampuan dan bataya kurang sesuai pada bidang itu (4,5%). Melihat data-data tersebut tentunya komitmen organisasi sangatlah penting untuk ditingkatkan. (Sianipar & Haryanti, 2019).

Ketidak komitmenan karyawan juga terjadi di Stasiun Geofisika rendahnya komitmen organisasi. Menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai misalnya banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja meskipun atasan sering menegur bahkan memberi sanksi kepada mereka, mereka masuk kerja pukul 08.00 WIB namun mereka biasanya sampai perusahaan pukul 08.10 WIB yang mana perusahaan ini sangat ketat, karyawan tidak diperbolehkan untuk terlambat bekerja kecuali jika ada alasan yang mendesak untuk terlambat bekerja. Selain banyak karyawan yang masih menongkrong di kantin perusahaan ketika jam istirahat telah selesai mereka istirahat diberi waktu \pm 15 menit, setelah jam istirahat selesai mereka tidak langsung masuk ke dalam perusahaan dan mereka asik ngobrol dengan karyawan lainnya sambil minum kopi sampai menunggu ada atasan yang menegurnya, selain itu setiap bulannya banyak pegawai yang keluar masuk perusahaan atau berhenti bekerja dalam perusahaan tersebut hal ini tentunya tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang di sebutkan oleh (Sianipar & Haryanti, 2019) komitmen organisasi adalah sikap dan perasaan karyawan terhadap organisasinya, dengan sepenuhnya menerima tujuan-tujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, serta individu memilih untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*). Pekerjaan dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Keluarga bisa menjadi alasan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Tetapi antara pekerjaan dan

keluarga bisa terjadi konflik yang mengganggu fokus kerja karyawan. Apabila karyawan dapat mengatur prioritas antara pekerjaan dan keluarga, terlebih jika organisasi memahami kondisi karyawan, maka komitmen organisasi dalam diri karyawan akan stabil bahkan cenderung meningkat (Hasibuan, 2017). Konflik antara pekerjaan dan keluarga akan berpengaruh terhadap kondisi karyawan. Pembagian prioritas antara pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang akan mempengaruhi fokus karyawan dalam bekerja. Akibatnya karyawanpun tidak dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Hal tersebut akan memberikan efek negatif baik bagi karyawan pada suatu organisasi atau lembaga. Kurang fokusnya karyawan dalam bekerja akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Sedangkan dari sisi lembaga konflik pekerjaan dan keluarga dapat berakibat pada menurunnya komitmen organisasi pada karyawan.

Komitmen organisasi karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap apa yang diharapkan dan apa yang ia dapatkan dari organisasi selama ia bekerja. Kepuasan kerja pada umumnya dipengaruhi oleh gaji yang cukup, penghargaan yang diterima selama bekerja, dan hubungan positif dengan rekan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2013). Karyawan yang cenderung puas dalam bekerja akan berkomitmen lebih tinggi pada organisasinya. Namun jika harapan akan gaji yang diterima tidak sesuai, karyawan merasa tidak dihargai, dan hubungan dengan rekan kerja yang buruk menyebabkan karyawan akan cenderung kurang puas. Jika hal ini terjadi maka ia akan sulit untuk mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan, sehingga komitmen organisasinya akan rendah.

Di Indonesia terdapat banyak lembaga pemerintah, salah satunya adalah Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang merupakan salah satu lembaga pemerintah non kementerian yang bergerak dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Peneliti menemukan beberapa masalah di perusahaan seperti seperti work family conflict yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang"**

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan tidak dapat membagi perannya antara di rumah dan di kantor, sehingga work family conflict meningkat.
2. Karyawan tidak puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan, sehingga kepuasan kerja belum tercapai.
3. Karyawan merasa kurang bersedia mementingkan perusahaan, sehingga komitmen organisasi rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada Komitmen

Organisasi yang dipengaruhi oleh *work family conflict* dan kepuasan kerja. Penelitian ini akan dilakukan pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang. Lebihnya dalam penelitian ini tidak dijelaskan oleh peneliti.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang?
3. Apakah *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman meneliti tentang *work family conflict* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi

2. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi sumber daya manusia yang mengalami *work family conflict* dan kepuasan kerja yang pada akhirnya menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya

3. Bagi Akademis

Sebagai tambahan referensi ilmu pengetahuan yang telah ada. Khususnya bagi mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers, 2016).

Menurut (Kaswan, 2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Menurut (Luthans, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Menurut (Sianipar & Haryanti, 2019) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. (Sangadji, 2017) menyatakan dua faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, (Rivai & Sagala, 2016) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan

- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah 8 puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut (Edison, & Komariyah, 2016) faktor-faktor komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan ataupun kondisi eksternal perusahaan. Komponen internal dan eksternal tersebut sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi itu sendiri. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut meliputi :

1. Faktor Logis

Pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan menghasilkan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor Lingkungan

Pegawai atau karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor Harapan

Pegawai atau karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor Iklim Emosional

Pegawai atau karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2.1.2 *Work Family Conflict*

2.1.2.1 *Pengertian Work Family Conflict*

Work family conflict sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Robbins & Judge, 2017).

Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Menurut (Harsiwi, 2014) mengungkapkan bahwa *work family conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan. Konflik yang terjadi pada peran di keluarga dan peran di pekerjaan menimbulkan efek-efek negatif. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan ke keluarga

(work to family conflict) mempunyai hubungan dengan depresi dan keluhan somatic. Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sementara (Ghonyah & Masurip, 2016) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut (Suharmono & Natalia, 2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi work family conflict, yaitu :

a) Tekanan waktu

Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

b) Ukuran keluarga dan dukungan keluarga

Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

c) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

d) Kepuasan pernikahan

Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

e) Size of firm, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan.

Hal ini mungkin saja mempengaruhi work family conflict seseorang. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi work-family conflict, dapat disimpulkan bahwa tekanan waktu dapat mempengaruhi work-family conflict yang akan dihubungkan dengan beban kerja khususnya temporal demand (tuntutan waktu).

2.1.2.3 Indikator *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (2018) menggambarkan tiga indikator work-family conflict yaitu :

- 1) Time-Based Conflict (konflik berdasarkan waktu), yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak

sesuai. Contohnya yaitu ketika seorang wanita menghabiskan waktu bekerja lebih lama akan mengganggu waktunya dalam mengatur perannya sebagai ibu atau istri dirumah. Waktu bekerja yang lebih 4 lama otomatis akan mengurangi kuantitas dan kualitas peran yang harus dijalankannya di rumah.

- 2) Strain Based Conflict (konflik berdasarkan tekanan) yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Contohnya yaitu ketika seorang wanita pekerja yang memiliki beban kerja yang sangat berat menimbulkan stress yang akan mengganggu peran atau tugas yang harus dijalankannya dirumah.
- 3) Behavior Based Conflict (konflik berdasarkan perilaku) yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain. Contohnya yaitu seorang pekerja wanita

yang harus bekerja dengan cepat saat di tempat kerja akan terbawa cara kinerjanya tersebut saat berperan menjadi ibu atau istri dirumah.

Menurut (Rusli, 2014) bentuk konflik peran yang dialami individu yaitu:

1. Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga. Konflik ini terjadi apabila waktu yang dihabiskan oleh seorang individu terlalu banyak dihabiskan dikantor sehingga waktu untuk keluarga sangat kurang.
2. Tuntutan waktu dalam pekerjaan kantor membawa kesulitan dalam mengurus rumah, keluarga atau tanggung jawab pribadi. Konflik ini terjadi apabila waktu yang dibutuhkan oleh seorang individu terlalu singkat sehingga waktu untuk dirinya sendiri sangat kurang.
3. Hal yang ingin dilakukan di rumah tidak dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan kantor. Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit terutama dilingkungan keluarga.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan indikator yang penting terkait bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka dan memberi dampak terhadap perilaku kerja.

Menurut (George & Jones, 2012) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja salah satunya menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis

pekerjaanya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Siswadi, 2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan lainnya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu pegawai yang agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.

2. Nilai-nilai

Nilai (*values*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja intristik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri) cenderung lebih puas dengan pekerjaannya yang menarik (*interesting*) dan berarti (*personally meaningful*) seperti pekerjaan yang bersifat sosial (*social work*) ketimbang pegawai dengan nilai kerja intristik yang lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstristik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang di bayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton (*monotonous*) ketimbang pegawai dengan nilai ekstristik rendah.

3. Pengaruh Sosial

Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Misalnya, pegawai yang berasal dari keluarga yang mapan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang dijalankannya selama ini. Pegawai yang tumbuh dari budaya yang menekankan pentingnya melakukan pekerjaan yang berguna

bagi semua orang, seperti budaya Jepang, tentunya akan kurang puas dengan pekerjaan yang kompetitif.

4. Situasi Kerja.

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan

kerja, *supervisor*, pegawai dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pengawasan teknis, keberagaman, tugas dan kondisi kerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Dhamija & Rai, 2017) ada 8 indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. *Pay*
2. *Promotion*
3. *Supervision*
4. *Fringe Benefits*
5. *Contingent Rewards*
6. *Operating Procedures*
7. *Co-Workers*
8. *Nature of work Communication*

Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Simamora, 2007) yaitu :

1. Kepuasan dengan konten pekerjaan
2. Kepuasan dengan gaji
3. Kepuasan dengan promosi
4. Kepuasan dengan atasan kerja/penyelia/*supervisor*
5. Kepuasan dengan rekan kerja.

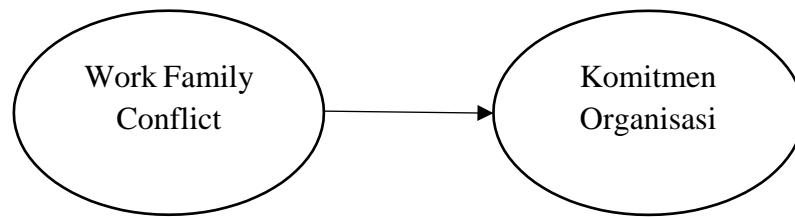
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Kerja dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Tidak bisa dipungkiri bahwa keluarga bisa menjadi motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Di sisi lain antara kerja dan keluarga bisa menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi itulah yang lebih dikenal dengan "Konflik pekerjaankeluarga (work-family conflict)". Menurut Harsiwi Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) akan menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan). Disisi lain konflik pekerjaan-keluarga bisa menjadi sumberstres bagi para pekerja, selain itu munculnya work family conflict akan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya oleh, (Lesmana, M. T., & Prayogi, 2021), (Finthariasari, 2017), (Hidayati, & Zarlis, 2021) (Jufrizen et al, 2019), (Nasution, 2017) menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh positif

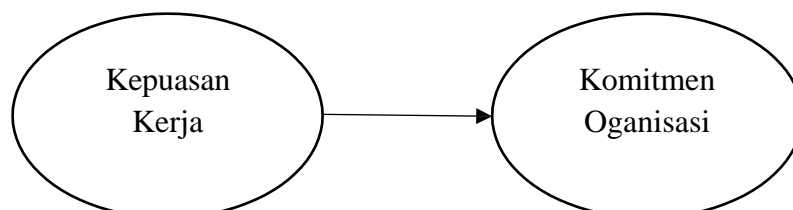
terhadap komitmen organisasi.



Gambar 2.1 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

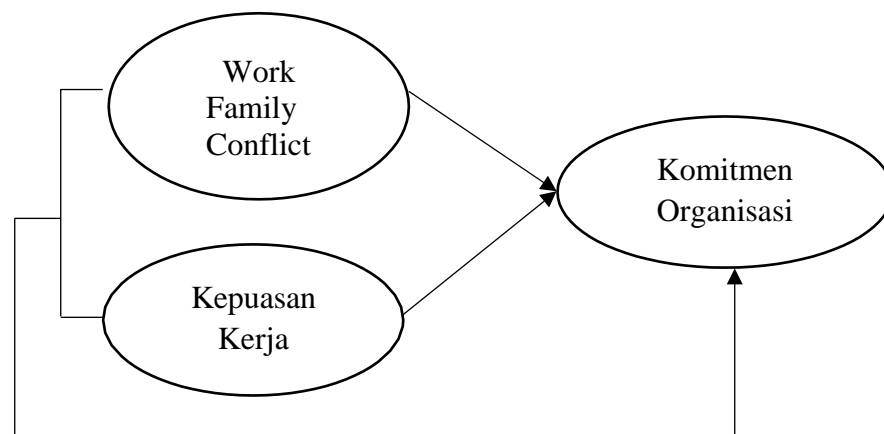
Komitmen merupakan hal yang penting dalam memaksimalkan potensi perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan berusaha maksimal dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi. Hal ini merupakan refleksi dari tingkat pencapaian kepuasan kerja karyawan, karena karyawan tidak akan berkomitmen jika mereka tidak puas. (Sjahrial, 2016) Kepuasan kerja itu sendiri penting, namun lebih penting lagi ketika kepuasan kerja tersebut dalam mempengaruhi komitmenorganisasional. Interaksi Individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan/ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasional. Hasil penelitian (Jufrizen dkk, 2020), (Muis dkk., 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Ahmad dkk, 2015), (Arda, 2017) (Sianipar & Haryanti, 2019), (Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2015), (Jufrizen, 2017), (Nasution et al, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.



Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

2.2.3 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Adapun pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan

perumusan masalah yang di kemukakan di atas hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
3. *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah work family conflict dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2018) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada dua variabel, yaitu Work Family Conflict (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel bebas (*independen variabel*) merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat). Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Work Family Conflict (X_1), Kepuasan Kerja (X_2)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus penelitian, variabel ini juga dikenal sebagai variabel terikat Chandrarin (2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah

Komitmen Organisasi (Y).

Tabel 3.1

Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan tempat organisasi. Sumber : (Haris, 2017)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif Sumber : (Kreitner dan Kinicki, 2014)	<i>Likert</i>
2	Work Family Conflict (X ₁)	Salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga Sumber : (Harsiwi, 2014)	1. <i>Time based conflict</i> 2. <i>Strain based conflict</i> 3. <i>Behaviour based conflict</i> Sumber : (Rusli, 2014)	<i>Likert</i>
3	Kepuasan Kerja(X ₂)	Suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya Sumber : (Kreitner dan Kinicki, 2014)	1. Berkaitan dengan perasaan senang atas kesempatan belajar hal baru dalam pekerjaan. 2. Adanya rasa puas dengan tingkat kemajuan diri pada perusahaan. 3. Adanya persepsi bahwa pekerjaan yang diberikan menarik. Sumber : (Dhamija dan Rai, 2017)	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang
 Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan															
		Desember 2022				Januari 2023				Feb-April 2023				Mei 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data Awal	■	■														
2	Pengajuan Judul Penelitian			■	■												
3	Pengumpulan Teori Penelitian					■	■	■	■								
4	Bimbingan Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■	■	■				
5	Bimbingan Dan proses Revisi										■	■	■				
6	Seminar Proposal Manajemen											■	■				
7	Mengelola Data											■	■	■	■	■	■
8	Menganalisis Data														■	■	■
9	Penyusunan Skripsi															■	■
10	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut (Siregar, 2017) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan 52 Adapun jumlah populasi karyawan adalah sebanyak 52 orang.

b. Sampel

Menurut(Sanjaya, 2013) Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

3.5.2 Teknik Angket (Qoesioner)

Quesioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.3
Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :(Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya Angket atau Kuesioner yang telah di susun akan di uji kelayakan melalui pengujian validaitas dan reliabilitas.

3.6 Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menguji validitas bertujuan untuk menguji sejauhmana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumenvalid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015).

Rumusan Statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Juliandi et al., 2014, hal. 77)

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas instrument

- 1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $< \alpha 0,05$), maka butir instrument valid.
- 2) Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2- tailed $> \alpha 0,05$), maka butir instrument tidak valid. (Juliandi et al., 2018, hal. 19-20).

b. Uji Realibilitas

Pengujian Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memilih tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014). Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* Arikunto dalam (Juliandi et al., 2014)

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2014)

Dimana :

- r = Reliabilitas Instrumen.
 k = Banyaknya butir pernyataan.
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.
 σ_1^2 = Varians total.

Untuk pengujian reabilitas peneliti menggunakan SPSS dengan rumus scale. Reabilitas analisis dengan menggunakan bukti skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian menurut nunali dalam (Juliandi et al., 2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefesien reliabilitas $\geq 0,6$ maka instrument memiliki reabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefesien reabilitas $\leq 0,6$ maka instrument memiliki reabilitas yang kurang baik.

3.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dan kuantitatif, yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dengan kemudian menarik kesimpulan dengan pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *productmoment* dan korelasi berganda tetapi dalam peraktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual namun, dengan menggunakan *software* statistik SPSS 20.

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi criteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *ordinary least square* (OLS) adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki normal atau tidak, untuk menentukan normal atau tidaknya data maka dilihat pada nilai probabilitas. Dan jika nilai kolmogorov smimov adalah tidak signifikan .sig (2-tailed) lebih $> \alpha 0,5$

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi diantara beberapa variabel bebas yang digunakan. Uji asumsi klasik multikolinieritas dapat dilaksanakan dengan jalan menregresikan analisis dan melakukan uji korelasi antara variabel independen dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF). VIF adalah 10 nilai toleransi *value* adalah 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan kepengamat lainnya yang tetap maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas dapat

diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

3.1.2 Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

- Y : Komitmen Organisasi
- a : konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: koefisien regresi
- X_1 : Work Family Conflict
- X_2 : Kepuasan Kerja
- e : Standar Error

3.1.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data baik percobaan yang teknologi maupun obserpasi.

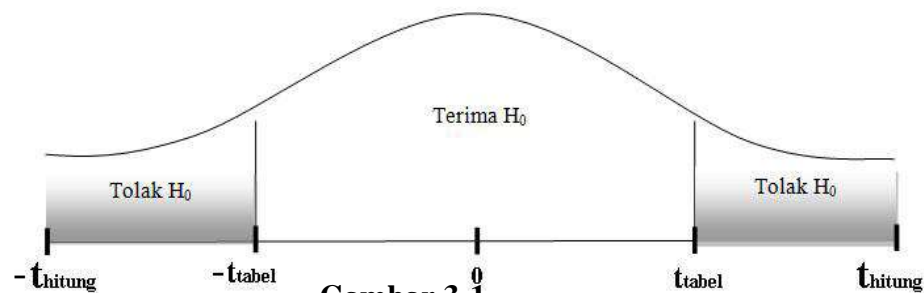
a. Uji t

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam

merangkan variasi dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau $H_0: b_i = 0$. Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau:

$$H_a: b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 3-1
Kriteria Pegujian Hipotesis

Uji koefisien korelasi persial dapat dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Dimana :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r_p =

korelasi parsial yang ditemukan

n =

jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 \neq 0 \text{ atau } b_2 \neq 0 \text{ atau } \dots \text{ atau } b_k \neq 0$$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan.

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

N : jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian diri uji f adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh *work family c onflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

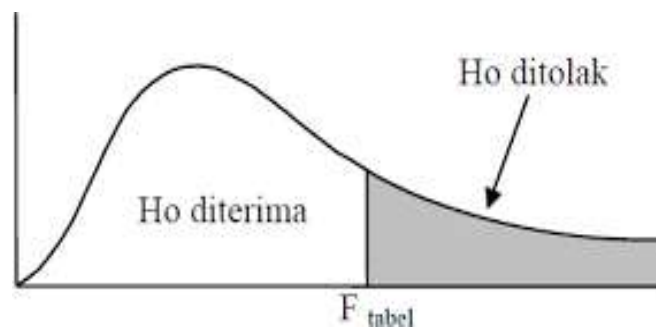
Ha : Ada pengaruh *work family c onflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Kriteria pengambilan keputusan pada uji f menurut Arikunto dalam (Juliandi, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Tolak Ho jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. $\leq \alpha_{0,05}$)
2. Terima Ho jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. $> \alpha_{0,05}$)

Pengujian hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) adalah sebagai berikut:

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini adalah akan diolah dengan menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS 20) Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : persentase kontribusi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 11 pertanyaan untuk variabel Work Family Conflict (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dan 14 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y). Angket diberikan kepada 52 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 52 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	37	71%
2.	Perempuan	15	39%
Total		52	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2023)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu berjumlah 37 orang atau setara dengan 71% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30 tahun	10	19%
2.	31-40 tahun	24	46%
3.	> 40 tahun	18	35%
Total		52	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2023)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang didominasi oleh karyawan berusia 31-40 tahun yaitu berjumlah 24 orang atau setara dengan 46% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.4**Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-5 tahun	16	31%
2.	6-10 tahun	36	70%
3.	> 10 tahun	10	19%
Total		52	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2023)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang didominasi oleh karyawan dengan yang sudah bekerja 6 – 5 tahun yaitu berjumlah 36 orang atau setara dengan 70% dari keseluruhan responden.

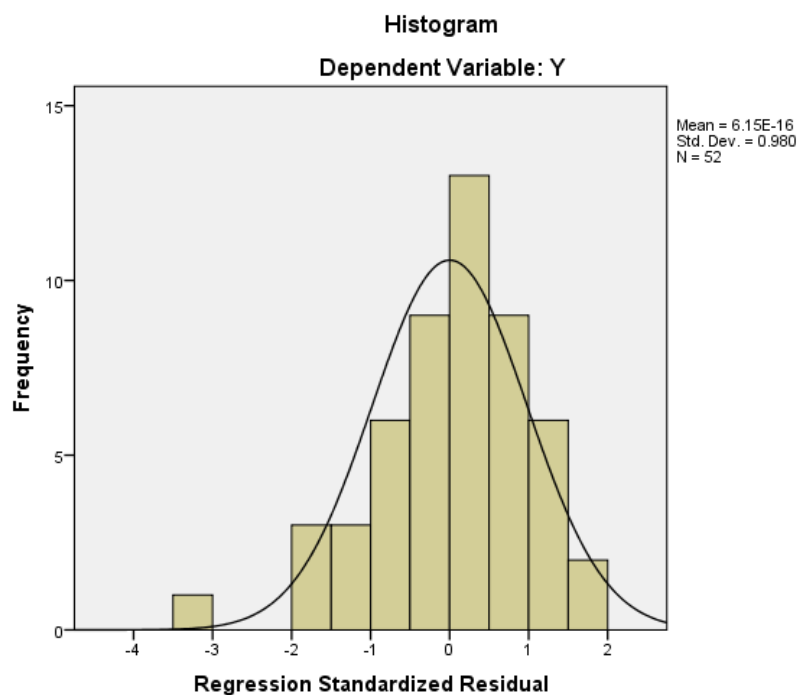
4.3 Analisis Variabel Penelitian

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan data terdistribusi normal.

4.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji analisis grafik:

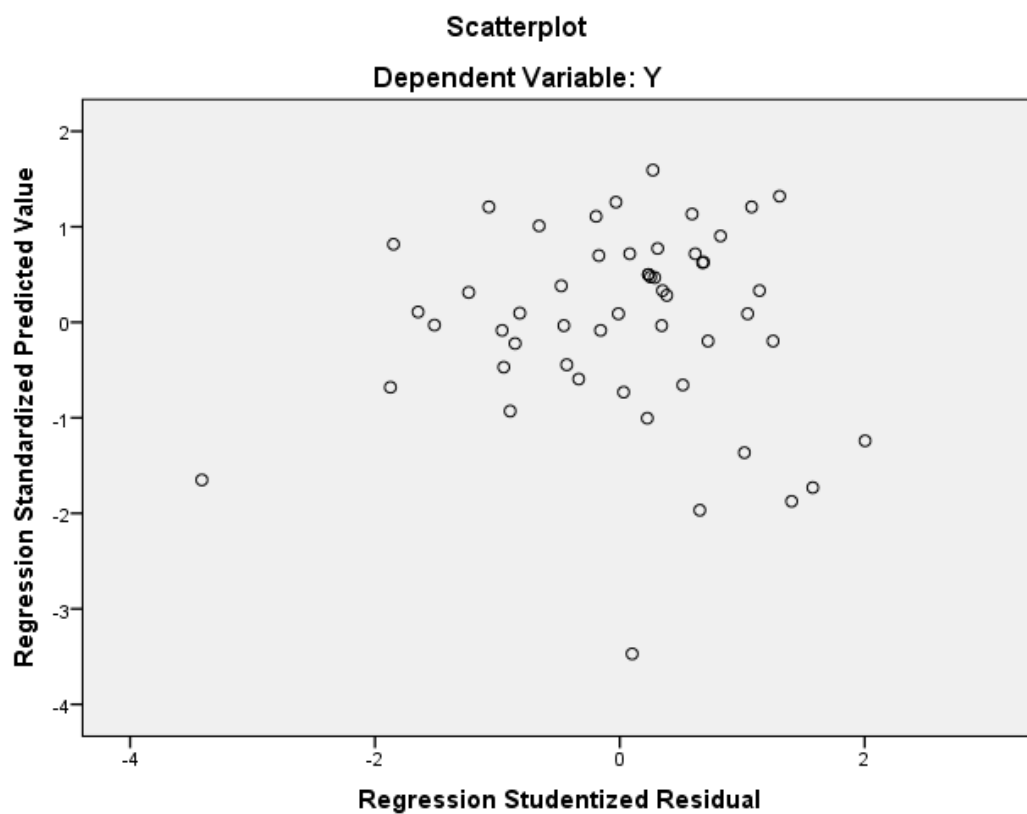


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar di atas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

4.3.1.2 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

4.3.1.3 Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	31.661	6.082		5.206	.000			
X1	-.065	.076	.101	4.857	.006	.991	1.009	
X2	.638	.130	.575	4.894	.000	.991	1.009	

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki VIF sebesar yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

4.3.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.661	6.082		5.206	.000		
	X1	-.065	.076	.101	4.857	.006	.991	1.009
	X2	.638	.130	.575	4.894	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 31,661 - 0,065X_1 + 0,638X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel *work family conflict* mempunyai arah koefisien yang bertanda negatif terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien bertanda positif terhadap komitmen organisasi
- b. Koefisien *work family conflict* memberikan nilai sebesar -0,065 yang berarti bahwa semakin menurun *work family conflict* maka komitmen organisasi semakin meningkat.
- c. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,638 yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka komitmen organisasi semakin meningkat.

4.3.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak

terkontrol).

4.3.2.1 Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 4.7
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.661	6.082		5.206	.000		
X1	-.065	.076	.101	4.857	.006	.991	1.009
X2	.638	.130	.575	4.894	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi *work family conflict* (X1) sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,857 > t$ tabel 1,665 menunjukkan bahwa *work family conflict* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Maka, hipotesis pengaruh *work family conflict* terhadap Komitmen Organisasi (H_1) diterima.
2. Nilai signifikansi kepuasan kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,894 > t$ tabel 1,665 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Maka, hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi (H_2) diterima.

4.3.2.2 Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.441	2	176.721	12.050	.000 ^b
	Residual	718.636	49	14.666		
	Total	1072.077	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 12,050 > F tabel 3,12 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian H₃ diterima.

4.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.503	3.61867

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,516$ artinya variabel *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh hubungan Komitmen Organisasi. Nilai $R^2 = 0,516$ berarti Komitmen Organisasi mampu dijelaskan oleh variabel *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja sebesar 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan dan keterlibatannya. Sehingga seorang 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. Hasilnya mereka jarang terlambat, tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik.

Di samping itu, pekerja dengan komitmen yang tinggi juga dapat menurunkan turn over. Steers dan Porter (2013) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi individu adalah

karakteristik personal, yang didalamnya diketahui bahwa diri dan keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi individu. Nilai dan sikap juga merupakan bagian dari karakteristik personal. Sikap individu, nilai-nilai yang dimilikinya serta kebutuhan yang ada didalam dirinya, memperlihatkan secara langsung maupun tidak langsung bagaimana komitmennya terhadap organisasinya, dari karakteristik personal menurut Chusmir (dalam Bantaraswaty, 2008), maka akan timbul dua keadaan eksternal yang akan mempengaruhi proses komitmen, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada perempuan maupun pria.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinamon dan Rich (2002) menunjukkan ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami work family conflict dan lebih menekankan pentingnya family work conflict, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan perempuan, mempengaruhi pekerjaan dapat menjadi gangguan bagi mereka tetapi hal ini dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Rendahnya komitmen perempuan yang berkeluarga ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan Cinamon dan Rich (2002). Perempuan yang berkeluarga mempunyai nilai kerjayang tinggi tetapi dengan komitmen kerjayang rendah. Hasil ini merefleksikan adanya hambatan yang dihadapi perempuan (ibu) dalam karirnya. Masih dalam penelitian yang sama, ternyata banyak ibu yang berkarir, termasuk mereka yang mempunyai pekerjaan non-traditional dan membayar housekeeping, tetap berusaha mengasuh anak mereka sendiri dan mengurus pekerjaan rumah. Tanggung jawab yang diemban tersebut dapat membuat tidak berkembangnya komitmen kerja seiring dengan tingginya nilai kerja mereka. Berbeda ketika pekerjaan mempengaruhi keluarga

dianggap kurang sesuai atau kurang dapat ditoleransi dan lebih dianggap sebagai konflik. Selain itu ibu ditempat kerjanya biasanya juga mendapat perlakuan yang berbeda daripada rekan kerja yang laki-laki. Mereka sering dianggap akan sulit memanfaatkan kesempatan yang berkaitan dengan geographic mobility karena adanya asumsi bahwa mereka tidak ingin dipindah karena pertimbangan keluarga. Adanya asumsi tersebut dapat menjadi penghambat ibu yang bekerja untuk kemajuan diri mereka (Lyness dan Thompson, 2000).

Penelitian Apperson dkk (2002) menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan perempuan, bahwa perempuan mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan perempuan memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka. Salah satu akibat yang harus dihadapi perempuan jika dirinya tidak mampu menyeimbangkan tuntutan atas peran keluarga dan pekerjaan adalah munculnya konflik. Semakin besar waktu, dan energi yang dicurahkan pada peran keluarga dan pekerjaan, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada perempuan berperan ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari perempuan tersebut, konflik antara keluarga dan pekerjaan disebut dengan istilah *work family conflict*.

Greenhaus & Beutell (1985) *Work Family Conflict* yang terjadi pada perempuan akan menimbulkan konsekuensi yang negatif. Contohnya, konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat meningkatkan tingkat absensi,

meningkatkan turnover, menurunkan performance, dan menurunkan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh karakteristik personal individu antara lain latar belakang individu. Dimana karakteristik personal ini akan menimbulkan dua keadaan yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen organisasi, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan, dimana keduanya menuntut tanggung jawab lebih dari individu yang bersangkutan terlebih hal ini lebih banyak dialami oleh seorang perempuan, dimana perempuan lebih dihadapkan pada permintaan antara peran kerja dan peran keluarga secara serentak yang memerlukan prioritas dalam menjalankan kedua peran tersebut. Sehingga ketika kedua peran ini (pekerjaan dan keluarga) jika dilakukan tidak sejalan atau tidak seimbang maka akan timbul konflik peran atau yang disebut sebagai work family conflict yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi individu dalam perusahaan ditempat individu bekerja, dimana kedua situasi pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang mempengaruhi proses komitmen.

4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula

komitmen organisasional. Perusahaan selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja. Karena apabila karyawan sudah merasakan kepuasan dalam bekerja maka setiap beban pekerjaan yang diberikan akan selalu diterima dan dikerjakan dengan baik dan sesuai target. Perusahaan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara pemberian promosi, gaji sesuai beban kerja yang dilakukan. Atasan juga selalu memberikan yang terbaik, rekan kerja yang selalu mendahulukan kepentingan bersama. Sehingga membuat dosen merasa nyaman dan akan terus berada di dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Ansel dan Wijono (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Widiarti dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penilaian karyawan, manajer yang bersedia mendengarkan setiap saran, rekan kerja yang selalu mendahulukan kepentingan bersama serta kesempatan karyawan untuk dipromosikan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, perusahaan telah memberikan gaji yang adil kepada seluruh karyawan sehingga menumbuhkan kepercayaan karyawan untuk tetap setia pada

perusahaan. Penelitian ini relevan dengan pernyataan Handoko (2001), Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Boles et al. (2007) di beberapa perusahaan Amerika menyatakan bahwa pemberian gaji dan promosi yang sesuai akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap setia pada organisasi. Hsiao dan Chen (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan pada beberapa perusahaan di Taiwan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Luqman et al. (2012) pada sektor publik di Nigeria menyatakan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dalam memberikan layanan kepada konsumen ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir.

4.4.3 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji statistik secara simultan hasil penelitian menunjukkan work family conflict dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Work-family conflict (WFC) berpengaruh negatif dengan komitmen organisasi. Apabila tingkat Work-family conflict (WFC) tinggi, maka komitmen organisasi rendah. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung dihadapkan dengan dua peran antara pekerjaan dan peran di keluarga, pada pekerjaan mereka diharuskan menyelesaikan tuntutan-tuntutan tugasnya, serta adanya konflik tanggungjawab dan komitmen terhadap keluarga, disisi lain pada keluarga mereka harus memberikan perhatian dan waktu yang lebih bagi keluarganya dirumah. Dari masalah ketidakseimbangan peran ini akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi

karyawan wanita yang dapat ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi, bahkan bisa sampai keluar organisasi.

Kemudian kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Robbins (2018), kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.
3. *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan perusahaannya dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Untuk karyawan harus dapat lebih menyeimbangkan waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga. Karyawan dengan peran ganda juga harus menyadari bahwa pekerjaan dan keluarga adalah dua hal penting dalam kehidupan, sehingga dari adanya pemahaman tersebut tidak ada salah satu

peran yang dikorbankan, dan diharapkan *workfamily conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) dapat diminimalisir.

2. Sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan pegawai untuk kepuasan kerja dan pengawasan kinerja karyawan yang sudah ada. Hal ini tentunya agar tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Kemudian bagi karyawan lebih berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada perusahaan agar pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan lebih dan tepat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.
4. Bagi perusahaan, untuk hendaknya dilakukannya pendekatan emosional terhadap karyawan Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Adapun pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang berjumlah 52 orang kiranya belum cukup untuk mengukur variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja secara menyeluruh.
2. Keterbatasan variabel yang diteliti menggunakan dua variabel independen maka dapat menambahkan variabel lainnya untuk mengukur komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan M., Jufrizen, J., & Prayogi, M. A. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ahmad, R., Shafique, M., Ahmed, K., Saleem, S. S. & Imam, A. (2015). Relationship of Job Satisfaction and Organizational Commitment with Stay Intention of Faculty of Higher Education. *Education Institutes: The Moderating Role of Work-Family Conflict & Family-Work Conflict. Vidyabharati International Interdisciplinary Research Journal*, 4(1), 19–33.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.* , 8(1), 45–60.
- Dhamija, S., & Rai, S. (2017). Role of Retaliation and Value Orientation in Whistleblowing Intentions. *Asian Journal of Business Ethics*, 24(3), 1–12.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Media.
- Finthariasari, M., & E. S. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap turnover Intention melalui Komitmen Organisasi. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3), 421–438.
- George, J., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing. Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc.
- Ghoniayah, N., & Masurip, M. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harsiwi, A. M. (2014). Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Akademisi Wanita. *Jurnal EKOBIS*, 3(1), 217–229.
- Hidayati, H., & Zarlis, M. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rsu Latersia Binjai. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 108–117.

- Jufrizen, J., Adhan M., Prayogi, M. A. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2019). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities in the City Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *INA-Rxiv*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Kaswan. (2017). *Sikap Kerja Dari Teori dan Impelementasi sampai Bukti*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Salemba Empat.
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (Andi (ed.)).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Pulungan, R. D., Jufrizen, J. & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *ICASI 2019: Proceedings of The 2nd International*

Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019, 18 July, Banda Aceh, Indonesia, 1–10.

- Nasution, M. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407 – 428.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rusli, A. K. (2014). Pengaruh Karier, Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Hidup Wanita Karier. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339–356.
- Sangadji, E. A., & S. (2017). *Perilaku Konsumen*. Andi.
- Sanjaya, W. (2013). *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur*. Kencana Prenada Media Group.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 37–46.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Sjahrial, D. (2016). *Manajemen Keuangan, edisi 3*. Mitra Wacana Media.
- Steers, R. (2016). *Efektivitas Organisasi, diterjemahkan Magdalena Jamin*. Erlangga.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Suharmono, I., & Natalia, P. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal Of Management*, 4(2), 1–13.

Lampiran 1. Kuesioner

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
STASIUN GEOFISIKA KELAS I DELI SERDANG**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : () Pria

() Wanita

Usia : () 20-30 tahun

() > 40 tahun

() 31-40 tahun

Masa Kerja : () 1-5 tahun

() > 10 tahun

() 5-10 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda.

2. Keterangan dari singkatan jawaban adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS

:

Sangat Tidak Setuju

3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai yang bapak/ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiannya. Harap mengisi semua pernyataan. Selamat mengisi kuesioner.

1. WORK FAMILY CONFLICT

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sering melewatkan waktu dengan keluarga untuk bekerja					
2	Saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga karena pekerjaan					
3	Saya merasa bersalah ketika tidak mempunyai cukup waktu mengurus keluarga karena bekerja					
4	Saya mengalami kekurangan waktu bersama keluarga karena sibuk bekerja					
5	Saya merasa lelah untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga, setelah bekerja					
6	Saya terbebani dengan tanggung jawab pekerjaan ketika berada di rumah					
7	Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab pekerjaan					
8	Saya merasa tidak cocok dengan penerapan pemecahan masalah di rumah tangga					
9	Saya tidak bisa menerapkan aturan di kantor ke dalam keluarga					
10	Sebagai ibu rumah tangga/kepala rumah tangga, saya merasa terpengaruh dengan perilaku efektif sebagai karyawan.					

11	Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan di tempat kerja apabila di rumah					
----	--	--	--	--	--	--

2. KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan					
2	SanKsi yang diterapkan tidak merugikan karyawan					
3	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas					
4	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
5	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai					
6	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
7	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
8	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					
9	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik					
10	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik					

3. KOMITMEN ORGANISASI

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Merasa nyaman didalam organisasi ini					
2	Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini					
3	Merasa bangga menjadi bagian organisasi					
4	Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
5	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini					
6	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini					
7	Berkeingin tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
8	Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
9	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
10	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali					
11	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
12	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					
13	Berkeingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
14	Yakin terhadap organisasi ini					

Lampiran 2. Data Tabulasi Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	5
3	2	3	2	5	2	1	4	2	1	4
2	1	3	2	4	2	1	4	3	4	4
2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2
2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2
2	2	3	3	3	1	1	3	4	2	3
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	3
2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3
2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2
1	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3
2	2	3	3	4	2	1	3	3	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	1
1	2	2	2	1	3	1	3	1	1	1
1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1
1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3
3	2	1	4	2	1	1	3	4	3	4
3	2	1	4	2	2	1	3	4	3	4
2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2
2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1
2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2
2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3
2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
5	5	5	5	5	2	1	3	4	3	5
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1
2	1	1	3	3	4	1	2	2	3	3
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1
5	5	2	5	3	4	4	4	5	4	4

4	1	1	2	4	3	5	3	4	2	3
3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4
4	3	1	1	2	2	1	4	3	3	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
4	3	1	2	1	2	2	3	2	3	3
2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	1

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	3	3	1	4	2	4	2	3	3
4	3	3	2	3	4	3	4	5	5
5	4	4	3	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	2	3	2	5	4	5	2	3
5	5	3	4	5	5	5	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
3	3	2	3	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	3	5	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3

4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	4	3	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4	3	5	4	5
4	5	5	4	4	5	5	3	3	4
5	4	4	5	4	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	4	3	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	4	3	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	3	4	3	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4
5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2
2	3	5	4	1	3	5	4	2	5	4	4	5	5
4	4	4	3	4	5	3	3	2	4	2	2	2	2

5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	5	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3
5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3
3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5
5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3
4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4

Lampiran 3. Hasil Uji SPSS

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1 0	X1.1 1	X1 X1
X1.1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 . 52	.520 ** 52	- .021 52	.326 * 52	.099 . 52	.105 . 52	.297 * 52	.097 . 52	.210 . 52	.137 . 52	.281* . 52	.455 ** 52
X1.2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.520 ** 52	1 . 52	.369 ** 52	.499 ** 52	.232 . 52	.300 * 52	.253 . 52	.267 . 52	.387 ** 52	.247 . 52	.332* . 52	.631 ** 52
X1.3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	- .021 52	.369 ** 52	1 . 52	.445 ** 52	.561 ** 52	.182 . 52	.042 . 52	.261 . 52	.392 ** 52	.190 . 52	.206 . 52	.511 ** 52
X1.4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.326 * 52	.499 ** 52	.445 ** 52	1 . 52	.507 ** 52	.429 ** 52	.346 * 52	.506 ** 52	.773 ** 52	.458* * 52	.456* * 52	.821 ** 52
X1.5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.099 . 52	.232 . 52	.561 ** 52	.507 ** 52	1 . 52	.417 ** 52	.307 * 52	.565 ** 52	.552 ** 52	.322* * 52	.469* * 52	.719 ** 52
X1.6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.105 . 52	.300 * 52	.182 . 52	.429 ** 52	.417 ** 52	1 . 52	.496 ** 52	.375 ** 52	.359 ** 52	.354* * 52	.209 . 52	.575 ** 52

	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1.7	Pearson Correlation	.297 .	.253	.042	.346 .	.307 .	.496 ..	1	.246	.456 ..	.207	.104	.510 ..
	Sig. (2- tailed)	.033	.071	.769	.012	.027	.000		.079	.001	.141	.465	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.097	.267	.261	.506 ..	.565 ..	.375 ..	.246	1	.669 ..	.489* .	.444* .	.704 ..
	Sig. (2- tailed)	.496	.056	.062	.000	.000	.006	.079		.000	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.210	.387 ..	.392 ..	.773 ..	.552 ..	.359 ..	.456 ..	.669 ..	1	.513* .	.387* .	.811 ..
	Sig. (2- tailed)	.135	.005	.004	.000	.000	.009	.001	.000		.000	.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.10	Pearson Correlation	.137	.247	.190	.458 ..	.322 .	.354 ..	.207	.489 ..	.513 ..	1	.520* .	.628 ..
	Sig. (2- tailed)	.332	.077	.177	.001	.020	.010	.141	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.11	Pearson Correlation	.281 .	.332 .	.206	.456 ..	.469 ..	.209	.104	.444 ..	.387 ..	.520* .	1	.647 ..
	Sig. (2- tailed)	.044	.016	.143	.001	.000	.138	.465	.001	.005	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.455 ..	.631 ..	.511 ..	.821 ..	.719 ..	.575 ..	.510 ..	.704 ..	.811 ..	.628* .	.647* .	1
	Sig. (2- tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .366** .008 52	.371** .370** .007 52	.351** .469** .011 52	.140 .192 .321 52	.310* .339* .025 52	.315* .259 .023 52	.292* .168 .035 52	-.032 -.025 .824 52	.147 -.021 .298 52	.540** .535** .000 52	
X2.2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.366** .008 52	1 .370** .007 52	.370** .469** .000 52	.469** .192 .172 52	.351** .339* .014 52	.315* .259 .064 52	.292* .168 .233 52	-.032 -.025 .861 52	.147 -.021 .880 52	.540** .535** .000 52	
X2.3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.371** .007 52	.370** .007 52	1 .606** .000 52	.606** .496** .000 52	.496** .289* .038 52	.385** .385** .005 52	.273 .383** .050 52	.383** .328* .005 52	.328* .785** .018 52	.785** .000 .000 52	
X2.4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.351** .011 52	.469** .000 52	.606** .000 52	1 .385** .005 52	.385** .358** .009 52	.347* .347* .012 52	.263 .263 .060 52	.104 .104 .465 52	.146 .146 .303 52	.710** .000 .000 52	
X2.5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.140 .321 52	.192 .172 52	.496** .000 52	.385** .005 52	1 .086 .545 52	.564** .000 52	.176 .213 52	.450** .001 52	.257 .066 52	.636** .000 52	
X2.6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.310 .025 52	.339* .014 52	.289 .038 52	.358** .009 52	.086 .545 52	1 .242 .084 52	.264 .058 52	.144 .308 52	.370** .007 52	.571** .000 52	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	11

Reliability Statistics

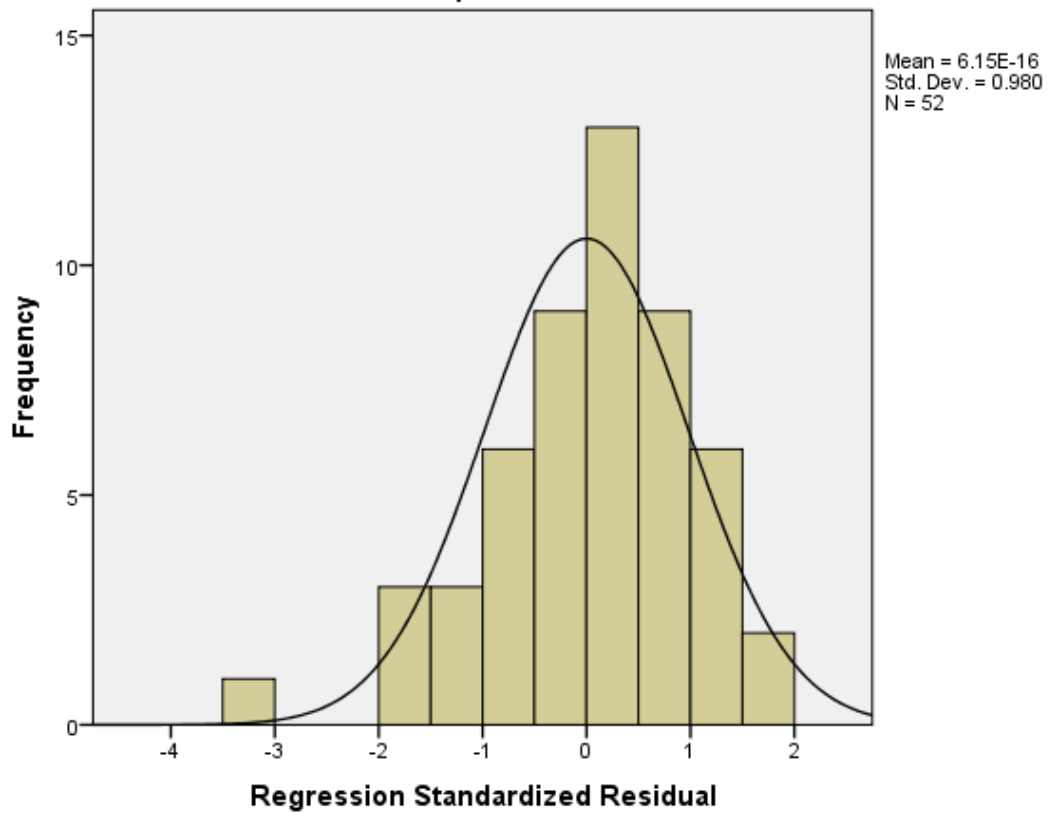
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Reliability Statistics

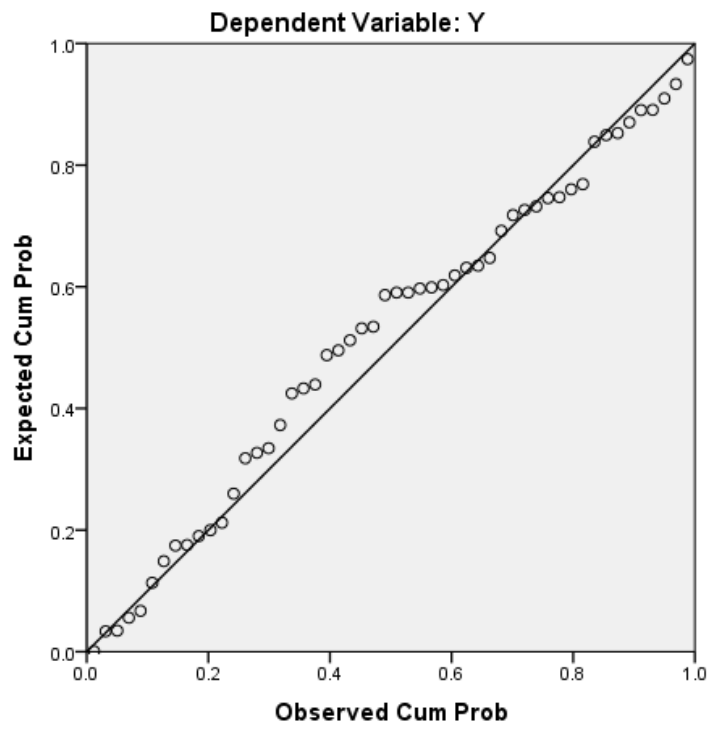
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	14

Histogram

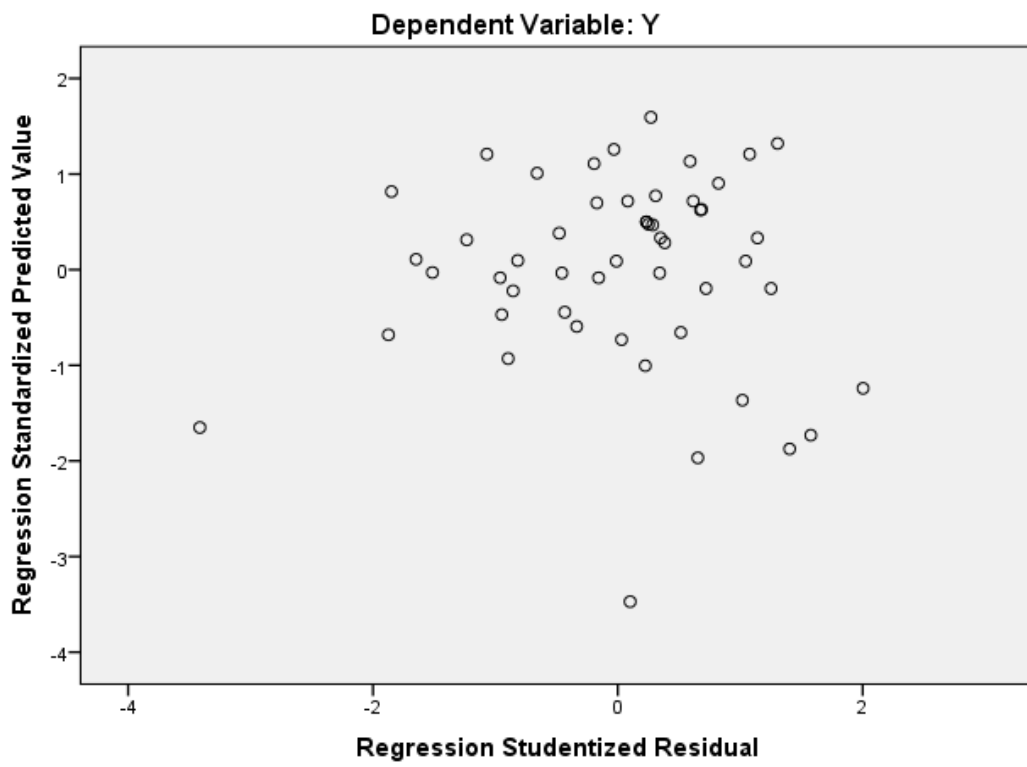
Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.661	6.082		5.206	.000		
	X1	-.065	.076	.101	4.857	.006	.991	1.009
	X2	.638	.130	.575	4.894	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.503	3.61867

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.441	2	176.721	12.050	.000 ^b
	Residual	718.636	49	14.666		
	Total	1072.077	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1