

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA DINAS PERTANIAN DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : SRI RIA ATIKA

NPM : 1905160124

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

KONSENTRASI : MSDM

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

MEDAN

2023



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 27 Juli 2023, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

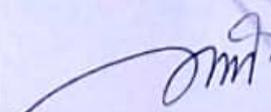
Nama : SRI RIA ATIKA
NPM : 1905160124
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS PERTANIAN DELI SERDANG

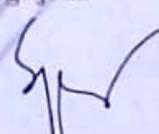
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

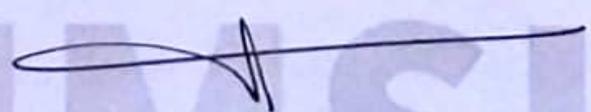
Penguji I

Penguji II


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.


SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

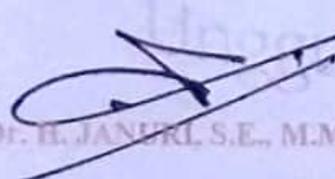
Pembimbing

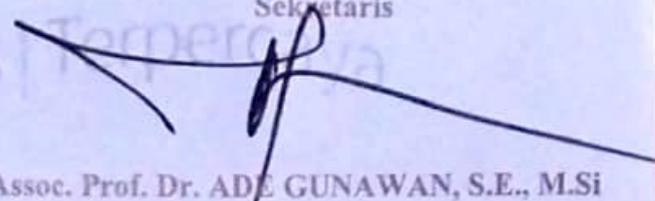

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


Dr. H. JANERI, S.E., M.M., M.


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SRI RIA ATIKA
N.P.M : 1905160124
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS PERTANIAN DELI SERDANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2023

Pembimbing Skripsi

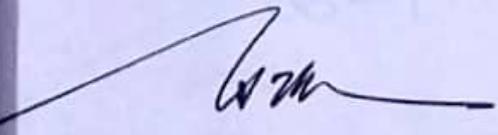


WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

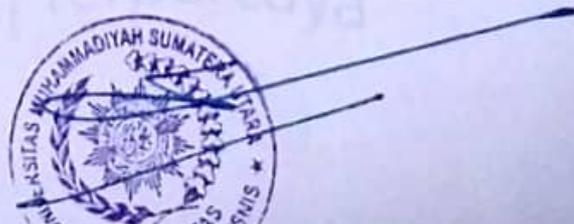
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



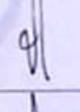
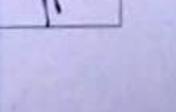
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. LA NURI, S.E., M.M., M.Si.

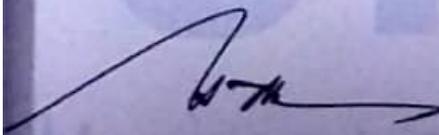
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sri Ria Atika
IPM : 1905160124
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pertanian Deli Serdang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	VARIABEL YANG DITELITI FOKUSKAN KINNYA (CERITANYA DI BAB 1).	18 23 06	
Bab 2	TEORI-TEORI DISEBUAIKAN DENGAN DAFTAR PUSTAKA, JURNAL JUGA.	18 23 06	
Bab 3	HUBUNGAN MASING-MASING VARIABEL DI JELASKAN -	20 23 06	
Bab 4	HASIL DARI MASING-MASING VARIABEL.	20 23 06	
Bab 5	SARAN & KETERBATASAN PENELITIAN.	24 23 06	
Daftar Pustaka	MEWDELAY	24 23 06	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	KCC IKUT SIDANG MEJA HIJAU.	26 23 06	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juni 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 : Sri Ria Atika

NPM : 1905160124

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Komitmen Organisasional Pada Dinas Pertanian Deli Serdang

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 didepan 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/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2023
Pembuat pernyataan


Sri Ria Atika

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul.
- Fotocopy surat pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS PERTANIAN DELI SERDANG

Sri Ria Atika
Manajemen
Sririaatika5@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pertanian Deli Serdang. Dengan sampel sebanyak 72 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara studi dokumentasi, wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS *for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pertanian Deli Serdang, sedangkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pertanian Deli Serdang. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pertanian Deli Serdang.

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND SATISFACTION WORK ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT AGRICULTURE DEPARTMENT OF SERDANG DELI

Sri Ria Atika
Manajemen
Sririaatika5@gmail.com

This study aims to analyze the effect of work family conflict and job satisfaction on the organizational commitment of employees at the Deli Serdang Agricultural Service. With a sample of 72 people. Data collection techniques in this study by way of documentation studies, interviews and distributing questionnaires or questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and the coefficient of determination. Data processing in this study uses SPSS for windows. The results of this study indicate that partially there is a negative and significant effect between work family conflict on employee organizational commitment at the Deli Serdang Agriculture Service, while there is a positive and not significant effect between job satisfaction and employee organizational commitment at the Deli Serdang Agriculture Service. Simultaneously, it shows that there is a significant influence between work family conflict and job satisfaction on employee organizational commitment at the Deli Serdang Agricultural Service.

Keywords: Work Family Conflict, Job Satisfaction, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji syukur *Alhamdulillah* kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat mencari ide, mengajukan, menyusun hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pertanian Deli Serdang”**. Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya (Ayahanda Tercinta Suyono dan Ibunda Tercinta Rustik) dan saudara kandung saya kakak Sri Hizriani, kakak Sri Etika Sari tersayang serta seluruh keluarga yang ikut berperan dalam pengerjaan skripsi saya ini yang dimana telah memberikan dukungan baik moral, materi, kasih sayang, semangat dan do'a yang tiada hentinya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. H. Januri, S.E.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang yang telah memberikan izin tempat dan waktu untuk penelitian.
11. Teman seperjuangan satu kelas kuliah lainnya yaitu Kelas C Manajemen Pagi yang saling mendukung, memberikan semangat, dan motivasi penyusunan skripsi ini.

12. Kepada teman-teman PK IMM FEB UMSU angkatan 2019 yang telah mendukung memmotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat rumah saya yaitu Dila, Rizka, Sindi, Mala, yang telah memberikan bantuan, semangat, dukungan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
14. Sahabat SMA saya yaitu Mutia Febriana, Siti Zuhai Rani, Ranti Tristian yang selalu memberikan batuan, dukungan dan semangat dalam menyusun skripsi ini
15. Teman-teman satu kost yaitu Kak Rika, Dwi, Kak Dinda, Amel yang selalu memberikan dukungan, semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini yang dimana sama-sama kita merasakan susah senangnya kehidupan di kost.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikan sehingga akhirnya laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis banyak mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wrahmatullahi Wabarakatu

Medan, Juni 2023

Penulis

SRI RIA ATIKA
1905160124

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.2 Komitmen Organisasional	8
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional	8
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	9
2.1.2.3 Dimensi-dimensi Komitmen Organisasional.....	12
2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasional.....	13

2.I.3 <i>Work Family Conflict</i>	15
2.1.3.1 Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	16
2.1.3.3 Dimensi-dimensi <i>Work Family Conflict</i>	18
2.1.3.4 Indikator <i>Work Family Conflict</i>	19
2.I.4 Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.1.4.3 Teori-teori Kepuasan Kerja	24
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual.....	31
2.3 Hipotesis Penelitian	34
BAB 3 METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Definisi Operational Variabel.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5 Teknk Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data	43
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Deskripsi Data.....	49
4.1.2 Karakteristik responden	49
4.1.3 Analisis jawaban Responden	53

4.1.4 Analisis Data.....	55
4.2 Pembahasan	64
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
5.3 Keterbatasan penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

3.1 Indikator Komitmen Organisasional.....	37
3.2 Indikator <i>Work Family Conflict</i>	37
3.3 Indikator kepuasan Kerja.....	38
3.4 Skedul Rencana Penelitian	39
3.5 Skala likerd	41
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status pernikahan.....	50
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
4.6 Skor Angket Untuk Variabel X1 (<i>Work Family Conflict</i>).....	53
4.7 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Kepuasan Kerja).....	53
4.8 Skor Angket Untuk Variabel Y (Komitmen Organisasional).....	54
4.9 Uji Validitas Variabel X1 (<i>Work Family Conflict</i>).....	55
4.10 Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja).....	55
4.11 Uji Validitas Variabel Y (Komitmen Organisasional)	56
4.12 Uji Reabilitas	57
4.13 Hasil regresi Linier Berganda.....	57
4.14 Uji Multikolinearitas.....	60
4.15 Hasil Uji t.....	62
4.16 Hasi Uji f.....	63
4.17 Hasil Uji Determinan	64

DAFTAR GAMBAR

2.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Komitmen Organisasional	32
2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	33
2.3 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	34
3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	46
3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	47
4.1 Hasil Pengujian Normalitas	59
4.2 Hasil Pengujian Heterokedatisitas	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi maupun instansi, dimana Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penggerak utama untuk berjalannya sebuah organisasi maupun instansi. Sumber Daya Manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan maupun instansi harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan/instansi, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan (Farisi, 2020).

Untuk tercapainya tujuan sumber daya manusia perlu manajemen yang baik agar tujuan tercapai sesuai yang diinginkan. Selain melakukan manajemen yang baik adapun komitmen sebuah organisasi yang harus dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dan disepakati. Suatu organisasi dikatakan berhasil atau tidak ditentukan oleh seberapa besar komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi.

Komitmen organisasional merupakan ikatan psikologis individu dengan organisasi, yang dapat ditunjukkan oleh berbagai indikator, seperti memiliki loyalitas terhadap organisasi, internalisasi tujuan organisasi, dan mendedikasikan diri pada tujuan organisasi. Komitmen organisasi akan muncul ketika individu organisasi merasa ikut terlibat didalam organisasi (Daulay, Kurnia, & Maulana 2019). Komitmen organisasional yaitu sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan

bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi (Fabiana, 2019). Dengan begitu komitmen dari pegawai terhadap pekerjaannya sangatlah penting bagi organisasi agar kegiatan organisasi maupun pekerjaan yang dilakukakan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Faktor dari komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh *work family conflict (WFC)* dan kepuasan kerja *work family conflict* yaitu adanya tuntutan keluarga yang berlebihan sehingga menyebabkan kendala dalam pekerjaannya begitu juga sebaliknya besarnya tuntutan pekerjaan sehingga tidak ada waktu untuk bersama keluarga sehingga hal ini terjadi karena adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga yang sulit untuk dipilih (Lestari & Prahawan 2018).

Pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang sering sekali mengalami konflik tersebut sehingga sulit untuk keduanya dilaksanakan dengan baik, adakalanya mereka tertekan akan membagi kedua hal tersebut. Jika keduanya sama-sama penting untuk memenuhi akan kewajiban maupun tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam bekerja dan memenuhi kebutuhan akan keluarga. *work family conflict* sering disebut konflik peran ganda, konflik peran ganda adalah sebuah konflik. *Work conflict* (konflik pekerjaan) sebagai suatu tingkat di mana seseorang mengalami tekanan ketidak-seimbangan dalam bidang pekerjaan. Konflik ini terjadi jika seseorang mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan *family conflict* (konflik keluarga) merupakan tingkat di mana seseorang mengalami tekanan ketidak seimbangan dalam bidang keluarga (Wibawa, 2020).

Selain *Work Family Conflict* (WFC) merupakan faktor pegawai memiliki komitmen organisasional atau tidak, Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting guna meningkatkan komitmen dalam bekerja. Dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai maka pekerjaan yang dilakukan akan dikerjakan dengan baik, rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan menjadi merasa ada kepuasan tersendiri setelah melakukan pekerjaannya. Jika pegawai sudah ada kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya maka pegawai akan dengan mudah mengerti pekerjaan apa yang akan dikerjakan selanjutnya tanpa memiliki beban tersendiri akibat dari kurang puasny dari pekerjaan ataupun tempat ia bekerja.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap positif yang ditunjukkan dalam bekerja yaitu sikap positif yang berarti pegawai atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. (Sutrisno, 2009) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan/pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja pegawai itu memiliki pandangan yang berbeda-beda setiap individunya tidak bisa disamakan. Jadi bagi pegawai yang memiliki kepuasan kerja saat bekerja maka akan meningkatkan kualitas kerjanya, mereka akan merasa lebih tanggung jawab atas pekerjaannya juga memiliki perasaan yang positif sehingga menurunkan tingkat rasa untuk meninggalkan tempat kerjanya dan selalu komitmen dengan pekerjaannya. Bagi seorang karyawan, komitmen

terhadap pekerjaan dan organisasi dapat ditunjukkan dengan seberapa tinggi tingkat keterlibatan dosen yang bersangkutan terhadap profesi yang dijalannya. Komitmen yang Tinggi diperkirakan akan membuat pegawai tetap hadir, aktif dan bertahan di Dinas Pertanian Deli Serdang tempat dimana mereka bekerja. Kurangnya komitmen pegawai dengan organisasi dapat dilihat dari tingkat keluar pekerjaan (*turn over*) (Adhan et al. 2019).

Dinas pertanian Deli Serdang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang bergerak dibidang pertanian, peternakan dan perikanan, dan ketahanan pangan. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, dapat dilihat fenomena yang terjadi pada dikantor Dinas Pertanian Deli Serdang adalah komitmen pegawai yang kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya, disebabkan adanya konflik waktu antara pekerjaan dengan keluarga akibat adanya tuntutan yang berlebihan dari pihak pekerjaan maupun keluarganya untuk menentukan mana yang harus didahulukan sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dikantor bisa memicu adanya rasa kurang puasnya bekerja akibat merasa tidak mampu mengatur waktu dengan baik. Kepuasan kerja juga menyebabkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat komitmen organisasi seorang pegawai tersebut menjadi kurang baik dan tidak dijalankan sesuai yang diinginkan.

Adapun fenomena lain yang terjadi pada Dinas Petanian Deli Serdang yaitu kurangnya komitmen pegawai dalam bekerja karena sulitnya pegawai

mengatur pekerjaan dengan keluarga yang dimana tuntutan pekerjaan harus dilaksanakan dan keluarga juga membutuhkan sehingga pegawai sulit untuk harus memilih dan menyeimbangkan keduanya. Selain itu kepuasan pegawai masih kurang diperhatikan dalam bekerja menyebabkan turunnya komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk memilih dan mengangkat judul “**Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pertanian Deli serdang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya tuntutan berlebihan dari keluarga dapat menyebabkan seorang pegawai sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan keluarga mana yang lebih diutamakan sehingga komitmen organisasi dalam bekerja tidak berjalan dengan yang diharapkan.
2. Kurangnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan
3. Kepuasan pegawai masih kurang diperhatikan dalam bekerja menyebabkan turunnya komitmen terhadap organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Pertanian Deli Serdang, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi tersebut. Maka penelitian ini, masalah dibatasi hanya pada variabel *work family conflict*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang?.
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang?.
3. Apakah *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang?.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini dan tercapainya tujuan penelitian diatas maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai.
- b. Bagi Dinas, dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi kantor Dinas Pertanian Deli serdang mengenai pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai.
- c. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai referensi yang bisa menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.2 Komitmen Organisasional

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif 2018) Komitmen organisasional adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasional sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Adapun menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Menurut Indra Kharis (2010) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Sedangkan menurut (Moorhead & Griffin, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan ((Lestari & Prahiawan 2018).

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Porter dan Steers dalam Priansa (2016; 246) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Karakteristik individual, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.

1. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.
2. Karakteristik struktural/karakteristik organisasi, meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.
3. Pengalaman kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap

organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor menurut menurut Dyne dan Graham (dalam Priansa 2016;243) Menyatakan sebagai berikut:

1. Personal

- a. Ciri kepribadian tertentu, yaitu Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membant) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja, yaitu Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi
- c. Tingkat pendidikan Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d. Jenis kelamin Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya
- f. Keterlibatan kerja Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi

2. Situasional

a. Nilai (value) Tempat Kerja Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling ketertarikan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling bergai dalam membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan nilai itu.

b. Keadilan organisasi Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atau pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan dan Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dalam komitmen. Karakteristik spesifik komitmen dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberikan dorongan, respek,

menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional

a. Masa Kerja Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat pekerjaan Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi ataupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.2.3 Dimensi-dimensi Komitmen Organisasional

Indikator komitmen organisasional, antara lain menurut Meyer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2018):

1. Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan

dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Indra Kharis (2010) Indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Pegawai

Kemauan pegawai adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan pegawai itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung pegawai tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Pegawai

Kesetiaan Pegawai terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri pegawai akan menimbulkan sikap kesetiaan dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di organisasi lain.

3. Kebanggaan Pegawai pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang

dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Adapun indikator Komitmen organisasional dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut (Priansa, 2016; 236):

1. Penyesuaian

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

2. Meneladani

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

3. Mendukung secara aktif

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.

4. Melakukan pengorbanan pribadi

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendorong keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

2.1.3 Work Family Conflict

2.1.3.1 Pengertian Work Family Conflict

Work family conflict adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarga, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000).

Work Family conflict (WFC) memiliki beberapa definisi. Menurut (Triaryati 2003) *Work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga serta mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dalam hal ini biasanya seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peran penting yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada didalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalankan kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang seringkali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, et al., dalam putri 2013:22).

Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar bentuk waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai

waktu untuk keluarga (Martiningrum, 2005). Misalnya seorang pegawai yang bekerja baik perempuan maupun laki- laki yang memiliki konflik peran pekerjaan-keluarga, jika ada seorang ayah yang terlalu sibuk dengan pekerjaannya atas tuntutan perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya disamping itu ada keluarga yang menginginkan waktu bersama makan malam bersama anak istri atau hal lainnya namun dengan kondisi tersebut kedua hal itu tidak memungkinkan terjadi karena hal itu sulit untuk dipilih mana yang harus di utamakan. Dan begitu juga untuk seorang ibu yang bekerja harus menghadapi kondisi ini, dimana seorang ibu harus mengurus anaknya dirumah namun dengan tuntutan peran pekerjaan yang harus segera diselesaikan maka peran dalam keluarga akan tidak baik-baik saja.

Simonet al.(2004) Mengungkapkan bahwa *work fammily cnflict* muncul karena adanya beberapa faktor yaitu, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan dan kewajiba pekerjaan yang sering kali merubah rencana keluarga. *Work fammily conflict* sebagai salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda (Hasanah & Ni'matuzahroh 2018).

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut Indriyani (2009) Faktor yang mempengaruhi *work family conflict* adalah:

1. Tekanan Sebagai Orang Tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2. Tekanan Perkawinan

Tekanan Perkawinan merupakan beban sebagai pasangan di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena pasangan tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak hanya dukungan pasangan dan sikap pasangan yang mengambil keputusan tidak secara bersamaan.

3. Kurangnya Keterlibatan sebagai pasangan

Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai pasangan bisa berupa kesediaan sebagai pasangan untuk menemani pasangannya dan sewaktu dibutuhkan oleh pasangannya.

4. Kurangnya Keterlibatan Sebagai Orang Tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur Tangan Pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam keluarga.

Bellvia & Frone (2005) Kemudian membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) menjadi tiga faktor yang didasarkan dari asal faktor tersebut yaitu:

1. Dalam diri individu (*General intra-individual predictor*)

Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko; kepribadian (seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardiness*), ketelitian (*conscientiousness*)); dapat membetengi dari potensi konflik peran.

2. Peran Keluarga (*family role predictors*)

Pembagian waktu untuk pekerjaan dikeluarga (pengasuh dan tugas rumah tangga) stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).

3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

Pembagian waktu, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau *overload*, konflik peran kerja, ambigitius peran kerja, atau ketidakpuasan), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat pegawai harus kerja lembur, atau banyak tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan.

2.1.3.2 Dimensi-dimensi *Work Family Conflict*

Greenhause dan Beutell dalam Utaminingsih (2017) Menggambarkan tiga dimensi *work family conflict* adalah:

1. *Time-Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu), yaitu waktu yang dibutuhkan menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan)

dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya (pekerjaan atau keluarga).

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.
3. *Behavior Based Conflict* (konflik berdasarkan perilaku), yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari peran lainnya.

2.1.3.4 Indikator *Work Family Conflict*

Menurut Shitka & Arianto (2018) *Work family conflict* diukur dengan menggunakan 5 (Lima) indikator yaitu:

1. Tuntutan dari keluarga yang mengganggu pegawai didalam pekerjaannya.
Dalam hal ini seorang pegawai akan mengalami beberapa kendala dalam bekerja karena seorang pegawai tidak bisa memenuhi tuntutan dari keluarganya untuk bisa membantunya disaat ia diperlukan.
2. Kehilangan pekerjaan yang diakibatkan oleh keluarga, yang membuat pegawai kehilangan kesempatan dalam mendapat pekerjaannya maupun menyelesaikan pekerjaannya.

Tuntutan dari keluarga yang berlebihan akan merugikan seorang pegawai itu sendiri, dengan terlalu memenuhi kebutuhan keluarga sehingga pekerjaannya mengalami kendala maka pegawai itu sendiri dapat berakibat kehilangan pekerjaannya.

3. Keluarga mengganggu pencapaian ataupun keinginan karyawan di dalam pekerjaannya.

Jika tuntutan keluarga yang berlebihan terus dipenuhi sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai tujuan yang ingin dicapai maka pegawai itu akan mengalami kerugian dalam bekerja karena tidak bisa menyeimbangkan pekerjaannya dengan kebutuhan keluarga.

4. Keluarga mengakibatkan pegawai tidak bisa memenuhi tanggung jawab pegawai didalam bekerja.

Jika pekerjaan yang dilakukan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan ditinggalkan begitu saja karena lebih mementingkan keluarga ataupun tuntutan keluarga yang berlebihan maka akan hilangnya rasa tanggung jawabnya dalam mengerjakan pekerjaannya.

5. Adanya kesibukan di dalam keluarga yang menyebabkan terganggunya pekerjaannya sekaligus rekan kerjanya.

Keluarga memanglah sangat penting bagi seorang individu pegawai, akantetapi seseorang tetap harus fokus dalam bekerja karena dengan bekerja dia dapat memenuhi kebutuhan akan rumahtangganya. Maka Kesibukan yang ada dalam keluarga harus tetap memikirkan dan fokus terhadap pekerjaannya.

Menurut Rhicardus (2011) Indikator *work family conflict* maupun bentuk konflik peran yang dialami individu adalah:

1. Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga.

Hal 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.

Dalam hal ini terjadi apabila waktu yang dibutuhkan oleh seorang individu terlalu singkat sehingga waktu untuk dirinya sendiri sangat kurang.

3. Hal yang ingin dilakukan dirumahtidak 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 cukup rumit terutama dilingkungan keluarganya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepusana Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan seseorang yang dimiliki yang dalam melakukan suatu pekerjaan dimana tempat seseorang bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan/pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan/pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74). Menurut (Rahmawati et al. 2021) Kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mungkin lebih sering absen. Dengan dimensi kepuasan kerja meliputi kondisi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dinyatakan dalam sikap. Sedangkan menurut Mathis & Jakson

(dalam Yusnandar & Muslih 2021) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan (Jufrizen & Marbun, 2022). Adapun Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya (Daulay, & Handayani 2021). Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing – masing pegawai akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya (Priyono, 2010).

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Riyadi (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Pada faktor ini sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai, keadaan yang nyaman sangat mempengaruhi perasaan aman dalam bekerja.

3. Gaji

Gaji merupakan hal yang banyak menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, jarang orang dalam bekerja mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan Dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang meyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

5. Pengawasan

Supervisi yang tidak bagus dapat berakibatkan absensi

6. Faktor interinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.

7. Kondisi kerja

Hal yang termasuk yaitu kondisi tempat, ventilasi, kamar mandi, tempat ibadah(mushola), kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Faktor ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar ataupun tidak terhambat antar pegawai dengan pihak instansi banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatan. Dalam hal

ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas yang disediakan seperti cuti, dana pensiun, kendaraan untuk bekerja, maupun rumah dinas merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2017:120) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

2.1.4.3 Teori-teori Kepuasan kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari teorinya. Dari teori tersebut sebagian karyawan lebih puas dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan semakin banyak dan berkembang dari teori-teori yang mendukung dan menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017: 120) terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity-in-equity*.

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Mengukur kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan.

6. Teori Pengharapan (*expectancy Theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus bahwa keputusan pegawai dapat memungkinkan mencapai suatu hasil dan menentukan hasil lainnya.

Teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut

(Daulay, Khair, et al., 2017):

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan *input outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbangan dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan pegawai. Apabila apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan agar apa yang didapatkan sesuai dengan yang diterima dan diharapkan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut. Dan sebaliknya makin kecil kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin tidak puas karyawan.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan

pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan, yang dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Rahmawati et al. 2021) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kenyamanan kerja pegawai

Jika pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaan maka akan diselesaikan dengan baik sehingga timbul rasa positif yaitu merasakan kepuasan bekerja dalam dirinya.

2. Komunikasi

Komunikasi yang dibangun dengan baik akan mengarahkan pekerjaan pegawai yang saling menyenangkan dan meningkatkan kualitas pekerjaan karena akan muncul kepuasan dalam bekerja.

3. *Contingent rewards*

Suatu bentuk kesepakatan maupun pertukaran antara pemimpin dan bawahan, yang mana bawahan akan menerima imbalan tertentu atas tugas maupun pekerjaan yang telah dilakukan dan diupayakan.

4. Kinerja pegawai

Peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan dapat dipengaruhi oleh kepuasan pegawai itu sendiri, jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja di tempat pekerjaannya maka kinerja yang dilakukan akan terus meningkat sesuai yang diharapkan.

5. Kemangkiran atau ketidakhadiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkiran atau ketidakhadiran. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi kemangkiran dan ketidakhadiran.

6. Prosedur pelaksanaan

Prosedur pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan jelas mempermudah pekerjaan yang akan di buat dan cepat terselesaikan dengan baik sesuai tujuan instansi.

7. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai (2014) Indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang

penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turnover* dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan

Dalam bidang finansial Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan

prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

“kepuasan kerja adalah adanya reaksi emosional positif seseorang dalam memandang pekerjaannya sebagai hasil interaksi daya lingkungan kerja”. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja pegawai menurut Sudaryo, *et al* (2018:93) yaitu:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan yang rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara

itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja.

5. Kenyamanan Kerja Pegawai

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan yang dirasakan pegawai dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

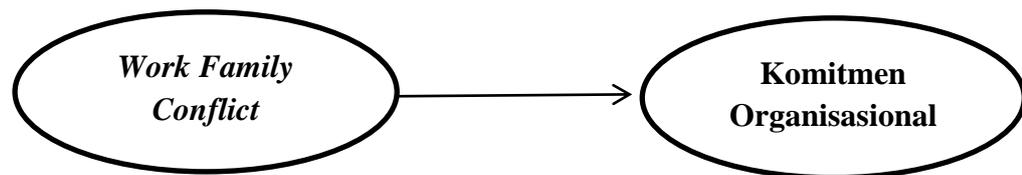
Kerangka konseptual merupakan kerangka suatu hubungan atau kaitan antara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian. Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada pada latar belakang dan rumusan masalah, maka perlu dibuat suatu kerangka penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun, kerangka konseptual dalam penelitian :

2.2.1 Pengaruh *Work Family conflict* Terhadap Komitmen Organisasional

Work family conflict adalah konflik peran pekerjaan dengan keluarga, dimana seseorang memiliki tuntutan untuk memenuhi keduanya. Bagi pegawai tidak mudah untuk memilih salah satunya karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secepatnya ataupun terburu buru karena sudah deadline dan dalam keluarga juga harus memenuhi tugas dan kewajiban mengurus rumah tangga.

Hasil penelitian (Balmforth & Gardner 2006) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian (Lestari, et al., 2018) menunjukkan bahwa *work*

family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun hasil penelitian (Wibawa 2020) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan Rehman & Waheed (2012) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.



Gambar 2.1

Pengaruh Pengaruh *Work Family conflict* Terhadap Komitmen Organisasional

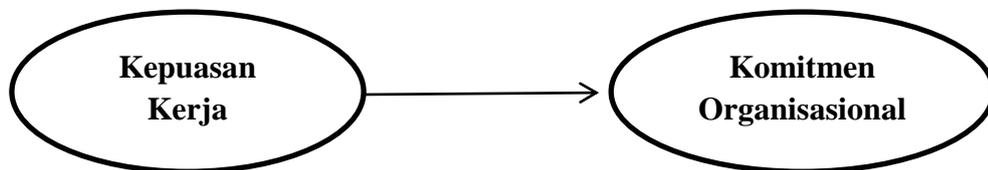
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan (Jufrizen & Marbun, 2022).

Kepuasan kerja seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa keinginan dan kebutuhannya terpenuhi melalui kegiatan kerja. Masing-masing kepuasan kerja pegawai akan memiliki ukuran kepuasan kerja sendiri, jika pegawai merasa puas dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan akan memberikan komitmen organisasional.

Hasil dari penelitian Nasution (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada komitmen organisasional. Adapun penelitian (Jufrizen 2014) menyimpulkan kepuasan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Peneliti (Azeem 2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.



Gambar 2.2
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

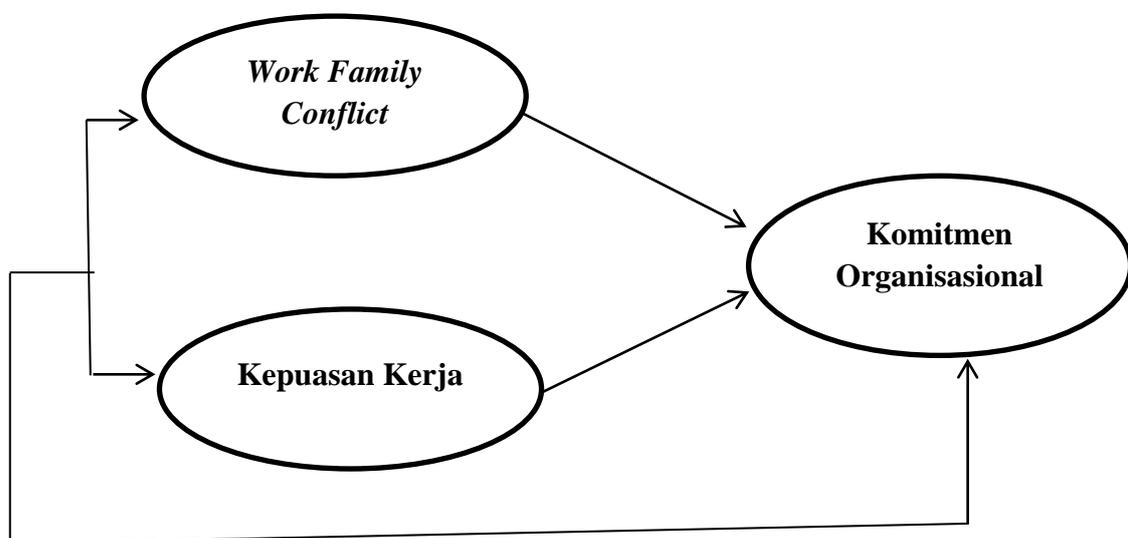
2.2.3 Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah hal yang penting dalam sebuah instansi pemerintahan maupun perusahaan untuk dilaksanakan para pegawai. Mencapai tujuan sebuah instansi pemerintahan maupun perusahaan diperlukan adanya kerjasama yang baik antara pekerja dengan instansi. Peran konflik antara pekerjaan-keluarga merupakan suatu keadaan seorang pegawai maupun pekerja yang tidak bisa disejajarkan secara bersamaan dan tidak bisa dipilih mana yang akan didahulukan terlebih dahulu, satu sisi tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan atau diselesaikan di sisi lain harus juga bertanggung jawab dan mengurus rumah tangga dalam keluarganya. Perlunya memperhatikan kepuasan pekerja untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga meningkatkan komitmen.

Adapun penelitian Zain (2017) menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan terhadap komitmen organisasional secara simultan. Penelitian (Gede & Satria 2015) menyimpulkan bahwa *work*

family conflict dan kepuasan terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Dan penelitian Wibawa (2020) menunjukkan bahwa bahwa *work family conflict* dan kepuasan terhadap komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual disusun sebagai berikut:



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah anggapan dasar atau jawaban sementara dari pernyataan di rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas yang telah diuraikan, maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang

2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang
3. Terdapat pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Gede & Satria 2015). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah work family conflict dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah komitmen organisasional.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian dan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.2.1 Komitmen Organisasional (Y)

Menurut Yusuf & Syarif (2018) Mengemukakan komitmen organisasional sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis ambil untuk mengukur indikator komitmen organisasional sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Komitmen Organisasional

No	Indikator
1.	Kemauan Pegawai
2.	Kesetiaan Pegawai
3.	Kebanggaan Pegawai pada organisasi

Sumber : Indra Kharis (2010)

3.2.2 *Work Family Conflict* (X1)

Work family conflict merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis ambil untuk mengukur indikator *work family conflict* sebagai berikut:

3.2 Tabel Indikator *Work Family Conflict*

No	Indikator
1.	Tuntutan dari keluarga yang mengganggu pegawai didalam pekerjaannya.
2.	Kehilangan pekerjaan yang diakibatkan oleh keluarga.
3.	Keluarga mengganggu pencapaian ataupun keinginan karyawan di dalam pekerjaannya.
4.	Keluarga mengakibatkan pegawai tidak bisa memenuhi tanggung jawab pegawai didalam bekerja.
5.	Adanya kesibukan di dalam keluarga yang menyebabkan terganggunya pekerjaannya sekaligus rekan kerjanya.

Sumber : Shitie & Arianto (2018)

3.2.3 Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi sebuah instansi maupun perusahaan (Jufrizen & Marbun, 2022).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis ambil untuk mengukur indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

3.3 Tabel Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1.	Isi Pekerjaan
2.	Supervisi
3.	Organisasi dan manajemen
4.	Kesempatan Untuk Maju
5.	Gaji dan Keuntungan
6.	Rekan Kerja
7.	Kondisi Kerja

Sumber : Rivai (2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dan pengambilan sampel dilakukan di Dinas Pertanian Deli serdang, yang beralamat di Jalan Karya Baru No.2 Lubuk Pakam Deli Serdang.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari Desember 2022 sampai dengan Juni 2023. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei Pendahuluan																												
2	Penyusunan Proposal																												
3	Seminar Proposal																												
4	Revisi Proposal																												
5	Melakukan Riset																												
6	Penyusunan Skripsi																												
7	Bimbingan Skripsi																												
8	Sidang Meja Hijau																												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan ataupun totalitas dari seluruh unsur yang berada di dalam sebuah tempat penelitian. Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisa yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 72 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak akan

mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada untuk suatu keakuratan data. Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel disebut dengan sampel jenuh. Maka dari itu penelitian ini mengambil 72 orang pegawai seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi et al., (2015) Ada tiga (3) alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (interview), merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit.
2. Studi Dokumentasi, mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan.
3. Angket (questioner), adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh data pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang. Lembar yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert. yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skala Likerd

No	Notasi	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi et al (2015)

Selanjutnya setelah angket disebar disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$\sum x_i y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuannya yaitu :

Menurut Juliandi et al., (2015) Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.

2) Suatu item instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi et al., (2015) Tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai 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 memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$ = jumlah varians butir

σ_{t^2} = Varians total

Menurut Juliandi et al., (2015) Ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan hasil yang diperoleh. dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sugiono, (2012)

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1 X_2$ = *Work family conflict* dan Kepuasan kerja

e = eror of the Estimate

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel X1, X2 terhadap komitmen organisasional apakah berslope positif atau negatif. Jika koefisien ($\beta_1 \beta_2$) dari variabel bebas X1 , X2 bernilai positif, maka kinerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien bernilai negatif maka kinerja akan semakin rendah (berkurang).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi Uji Asumsi Klasik, antara lain sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014)

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Juliandi et al., 2014). Uji multikolineritas terjadi karena jumlah variabel lebih dari satu (multivariate) dan dikhawatirkan ada hubungan yang kuat diantara variabel-variabel independen yang menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit untuk memisahkannya. Maka dilakukan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflasi Factor* (VIF). Kriteria pengembalian keputusannya ialah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau *Vif* < 10 , maka tidak terjadi multikolineritas.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai *Vif* > 10 , maka dapat terjadi multikolineritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tetap, maka

disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi et al., 2014). Cara untuk memprediksinya dengan cara melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel terikat dengan residual. Jika ada pola tertentu seperti titik titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang/melebar, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas menyebar diatas dan dibawah adalah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Menurut Juliandi et al., (2018) Setelah data dideskripsikan, maka data tersebut diuji hipotesisnya menggunakan berbagai teknik statistik yang relevan.

1). Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi efek atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017) Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan

r = Korelasi parsial yang ditemukan

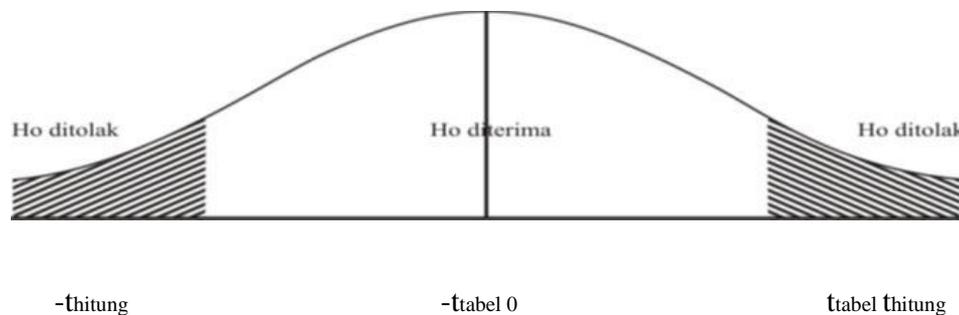
n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Bentuk pengujian :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

2 Uji Simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017) Pengujian signifikansi atau uji hipotesis terhadap korelasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus F hitung sebagai berikut :

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

Keterangan:

F_h = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen n = Jumlah Sampel

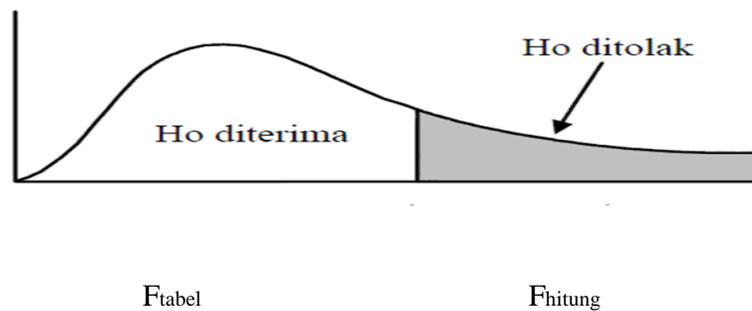
R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis :

a. $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat

b. $H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017) Determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Kriteria analisis koefisien determinasi :

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent Terhadap variabel dependen kuat.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *Work Family Conflict* (X1), 14 pernyataan untuk variabel Kepuasan (X2), dan 6 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasional (Y). Angket ini disebarakan kepada 72 orang pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang sebagai responden dari penelitian ini dengan menggunakan metode *Skala Likert* dengan 2 pernyataan yang mana memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dibawah ini merupakan data penulisan yang dideskripsikan melalui penyebaran angket yang telah diuji.

4.1.2 karakteristik Responden

4.1.2.1 Jenis kelamin

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.1
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	30	41,7	41,7	41,7
	Perempuan	42	58,3	58,3	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase jumlah responden dari Pegawai Dinas Pertanian Deli serdang untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari 30 orang (41,7%) laki-laki dan 42 orang (58,3%) perempuan. Dapat disimpulkan bahwa status pegawai yang jenis kelamin perempuan merupakan jumlah responden yang lebih dominan yaitu sebanyak 42 orang (58,3%).

4.1.2.2 Status Pernikahan

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan status pernikahan yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.2
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status pernikahan

		Status Pernikahan		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Nikah	68	94,4	94,4	94,4
	Belum Nikah	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase jumlah responden dari Pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang untuk berstatus nikah yaitu terdiri dari 68 orang (94,4%) dan belum nikah 4 orang (5,6%). Dapat disimpulkan bahwa status pegawai yang sudah menikah merupakan jumlah responden yang lebih dominan yaitu sebanyak 68 orang (94,4%).

4.1.2.3 Usia

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan usia yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.3
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	5	6,9	6,9	6,9
	31-40	11	15,3	15,3	22,2
	41-50	28	38,9	38,9	61,1
	51-60	28	38,9	38,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari data tabel diatas bisa kita lihat persentase umur dari responden para Pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang (6,9%), usia 31-40 tahun 11 orang (15,3%), usia 41-50 tahun 28 orang (38,9%), usia 51-60 tahun 28 orang (38,9%). Dapat disimpulkan bahwa usia 41-50 tahun dan 51-60 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 28 orang (38,9%).

4.1.2.4 Pendidikan

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan pendidikan yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.4
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	6,9	6,9	6,9
	Diploma	4	5,6	5,6	12,5
	Sarjana	63	87,5	87,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber: Pengelola Data SPSS

Dari data tabel diatas bisa kita lihat persentase pendidikan dari responden para Pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang yaitu lulusan SMA sebanyak 5 orang (6,9%), lulusan diploma 4 orang (5,6%), lulusan sarjana 63 orang (87,5%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang lulusan sarjana merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 63 orang (87,5%).

4.1.2.5 Masa Kerja

Dibawah ini merupakan hasil dari deskripsi karakteristik berdasarkan Masa Kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.5
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	1-10	14	19,4	19,4	19,4
	11-20	35	48,6	48,6	68,1
	21-30	14	19,4	19,4	87,5
	31-40	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber: SPSS

Dari data tabel diatas bisa kita lihat persentase masa kerja dari responden para Pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang yaitu masa kerja 1-10 tahun sebanyak 14 orang (19,4%), masa kerja 11-20 tahun 35 orang (48,6%), masa kerja 21-30 tahun 14 orang (19,4%), masa kerja 31-40 tahun 9 orang (12,5%). Dapat disimpulkan bahwa masa kerja pegawai sekitar 11-20 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 35 orang (48,6%).

4.1.3 Analisis Jawaban Responden

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar, yaitu :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel X1 (*Work family Conflict*)

No	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	1	1,4	12	16,7	48	66,7	11	15,3	72	100
2	-	-	-	-	16	22,2	43	59,7	13	18,1	72	100
3	-	-	1	1,4	13	18,1	43	59,7	15	20,8	72	100
4	-	-	-	-	6	8,3	48	66,7	18	25,0	72	100
5	-	-	3	4,2	13	18,1	47	65,3	9	12,5	72	100
6	-	-	-	-	14	19,4	46	63,9	12	16,7	72	100
7	-	-	4	5,6	5	6,9	50	69,4	13	18,1	72	100
8	-	-	-	-	8	11,1	51	70,8	13	18,1	72	100
9	-	-	-	-	13	18,1	50	69,4	9	12,5	72	100
10	-	-	-	-	5	6,9	56	77,8	11	15,3	72	100

Sumber: Pengelola Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel X1 (*Work family Conflict*) Pegawai dimana kebanyakan jawaban dari responden setuju hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel X2 (*Kepuasan Kerja*)

No	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	33	45,8	39	54,2	72	100
2	-	-	-	-	3	4,2	33	45,8	36	50,0	72	100
3	-	-	-	-	-	-	35	48,6	37	51,4	72	100
4	-	-	-	-	-	-	33	45,8	39	54,2	72	100
5	-	-	-	-	-	-	35	48,6	37	51,4	72	100

6	-	-	-	-	-	-	25	34,7	47	65,3	72	100
7	-	-	-	-	-	-	27	37,5	45	62,5	72	100
8	-	-	-	-	-	-	32	44,4	40	55,6	72	100
9	-	-	-	-	1	1,4	36	50,0	35	48,6	72	100
10	-	-	-	-	-	-	36	50,0	36	50,0	72	100
11	-	-	-	-	-	-	30	41,7	42	58,3	72	100
12	-	-	-	-	-	-	27	37,5	45	62,5	72	100
13	-	-	-	-	1	1,4	39	54,2	32	44,4	72	100
14	-	-	-	-	-	-	28	38,9	44	61,1	72	100

Sumber: Pengelola Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel X2 (Kepuasan Kerja) Pegawai dimana kebanyakan jawaban dari responden setuju hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang.

Tabel 4.8

Skor Angket Untuk Variabel Y (Komitmen Organisasional)

No	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	3	4,2	23	31,9	46	35,9	72	100
2	-	-	-	-	1	1,4	21	29,2	50	69,4	72	100
3					1	1,4	24	33,3	47	65,3	72	100
4	-	-	-	-	2	2,8	20	27,8	50	69,4	72	100
5	-	-	-	-	-	-	31	43,1	41	56,9	72	100
6	-	-	-	-	-	-	20	27,8	52	72,2	72	100

Sumber: Pengelola Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Y (Komitmen Organisasional) Pegawai dimana kebanyakan jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel X1 (*Work family Conflict*)

Item	Person Corelation R_{Hitung}	R_{Tabel}	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,698	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
2	0,620	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
3	0,673	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
4	0,479	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
5	0,629	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
6	0,623	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
7	0,604	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
8	0,635	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
9	0,660	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
10	0,572	0,2319	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui bahwa valid karena nilai nilai Person Corelation (R_{hitung}) lebih besar dari R_{Tabel} antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel *Work Family Conflict* dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel X2 (*Kepuasan Kerjat*)

Item	Person Corelation R_{Hitung}	R_{Tabel}	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,664	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
2	0,554	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
3	0,803	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
4	0,799	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
5	0,733	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
6	0,740	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
7	0,707	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
8	0,814	0,2319	0,000 < 0,05	Valid

9	0,742	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
10	0,823	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
11	0,759	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
12	0,774	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
13	0,695	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
14	0,656	0,2319	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui bahwa valid karena nilai nilai Person Corelation (R_{hitung}) lebih besar dari R_{Tabel} antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Komitmen Organisasional)

Item	Person Corelation R_{hitung}	R_{Tabel}	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,833	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
2	0,805	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
3	0,769	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
4	0,830	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
5	0,816	0,2319	0,000 < 0,05	Valid
6	0,755	0,2319	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui bahwa valid karena nilai nilai Person Corelation (R_{hitung}) lebih besar dari R_{Tabel} antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Komitmen Organisasional dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

4.1.4.2 Uji Reabilitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas dari setiap variabel yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Status
Work Family Conflict (X1)	0,820	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,933	14	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,888	6	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0, atau 60%

4.1.4.3 Regresi Linier Berganda

Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,019	4,044		3,961	0,000		
	<i>Work Family Conflict</i>	-0,131	0,073	-0,247	-2,426	0,001	0,972	1,029
	Kepuasan Kerja	0,206	0,052	0,434	3,929	0,000	0,972	1,029

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Pengolahan Data SPSS

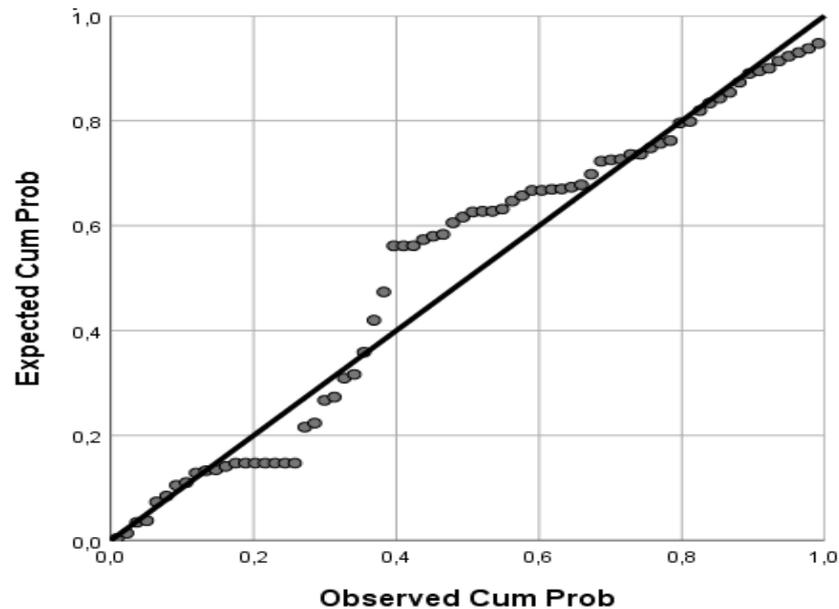
Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Jika Nilai *constant* 16,019. Hal ini berarti bahwa, jika Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja sama dengan nol atau *constant* maka Komitmen Organisasional adalah 16,019 satuan
- 2) Apabila *Work Family Conflict* dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Komitmen Organisasional sebesar - 0,131 atau -13,1% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
- 3) Apabila Kepuasan Kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Komitmen Organisasional sebesar 0,206 atau 20,6% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.1.4.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot sebagai berikut :



Gambar 4.1
Hasil Pengujian normalitas

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal. Namun ada beberapa item yang memiliki nilai distribusi kurang normal sehingga menjauhi garis diagonal seperti yang dilihat pada gambar diatas.

4.1.4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,019	4,044		3,961	0,000		
	<i>Work Family Conflict</i>	-0,131	0,073	-0,247	-2,426	0,001	0,972	1,029
	Kepuasan Kerja	0,206	0,052	0,434	3,929	0,000	0,972	1,029

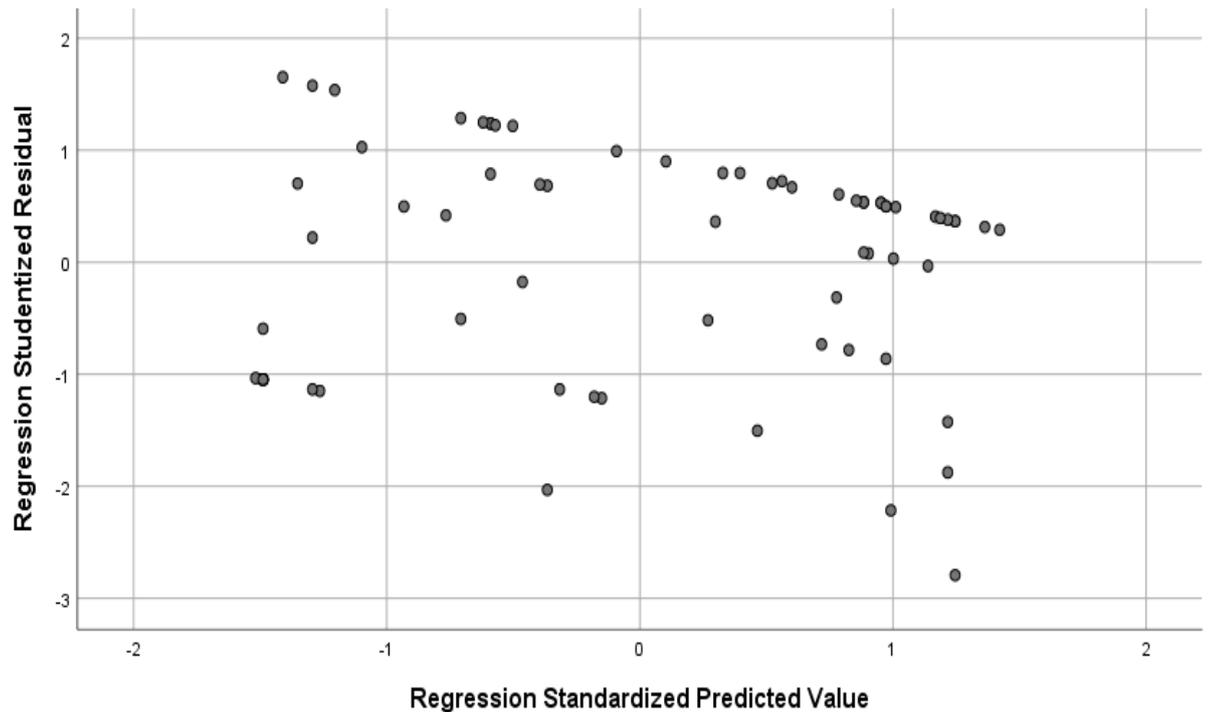
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

4.1.4.4.3 Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastiditas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen.

4.1.4.5 Pengujian Hipotesis

4.1.4.5.1 Uji Persial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26 yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,019	4,044		3,961	0,000		
	<i>Work Family Conflict</i>	-0,131	0,073	-0,247	-2,426	0,001	0,972	1,029
	Kepuasan Kerja	0,206	0,052	0,434	3,929	0,000	0,972	1,029

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Pada kriteria penujian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $df = n - k$. Dimana nilai $n = 72$, sedangkan $k = 2$ sehingga $df = 72 - 2 = 70$. Sementara itu nilai t tabel untuk $df = 70$ adalah sebesar 1,667. Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel *Work Family Conflict*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} *Work Family Conflict* = -2,426 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $-2,426 > 1,667$, nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel *Work Family Conflict* (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

2) Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Kepuasan Kerja = 3,929 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,929 > 1,667$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

4.1.4.5.2 Uji Simultan (Uji f)

Berikut ini merupakan hasil dari uji f yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,824	2	39,412	7,747	,001 ^b
	Residual	351,051	69	5,088		
	Total	429,875	71			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), *Work Family Conflict*, Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dalam menguji hipotesis dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus yaitu $df = n - k - 1$ sehingga dengan begitu didapatkan $F_{tabel} = n - k - 1 = 72 - 2 - 1 = 69$. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 7,747 sedangkan F_{tabel} untuk $df = 69$ adalah sebesar 3,130.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} *Work Family Conflict* dan kepuasan Kerja adalah sebesar 7,747 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,130. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,747 > 3,130$, nilai signifikan adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh

positif dan signifikan secara simultan antara *Work Family Conflict* dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

4.1.4.6 Koefisien Determinan

Berikut ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.17

Hasil Uji Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,428 ^a	0,183	0,160	2,25559

a. Predictors: (Constant), Work Family Conflict, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

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

$$= 0,183 \times 100 \%$$

$$= 18,3\%$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh atau R square yang diperoleh sebesar 0,183 (18,3%) , variasi variabel Komitmen Organisasional pegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu *Work Family Conflict* (X1), Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan sisanya 81,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai T_{hitung} *Work Family Conflict* = -2,426 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $-2,426 > 1,667$, nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang

berarti bahwa variabel *Work Family Conflict* (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Sehingga apabila *Work Family Conflict* pada pegawai Meningkat, maka Komitmen Organisasional pegawai pada pekerjaannya akan semakin menurun.

Work family conflict merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga serta mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dalam hal ini biasanya seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peran penting yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada didalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. (Triaryati 2003).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terlebih dahulu (Balmforth & Gardner 2006) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian (Lestari, et al., 2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun hasil penelitian (Wibawa 2020) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan Rehman & Waheed (2012) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai T_{hitung} Kepuasan Kerja = 3,929 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,929 > 1,667$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Sehingga apabila Kepuasan Kerja yang dimiliki pegawai Meningkat, maka Komitmen Organisasional pegawai pada pekerjaannya akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya (Daulay, & Handayani 2021).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terlebih dahulu (Nasution 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada komitmen organisasional. Adapun penelitian (Jufrizen 2014) menyimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Peneliti (Azeem 2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.2.3 Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai F_{hitung} Work Family conflict dan Kepuasan Kerja adalah sebesar 7,747 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,130. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,747 > 3,130$, nilai signifikan adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *Work Family Conflict* dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terlebih dahulu Adapun penelitian Zain (2017) menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan kepuasan terhadap komitmen organisasional secara simultan. Penelitian (Gede & Satria 2015) menyimpulkan bahwa *work family conflict* dan kepuasan terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Dan penelitian Wibawa (2020) menunjukkan bahwa bahwa *work family conflict* dan kepuasan terhadap komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian Deli serdang, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan antara *Work Family Conflict* terhadap Komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $-2,426 > 1,667$, nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel *Work Family Conflict* (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya *Work Family Conflict* memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasional.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,929 > 1,667$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan antara *Work Family Conflict* terhadap Komitmen organisasional pegawai Dinas Pertanian Deli Serdang dengan menggunakan uji F didapatkan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,747 > 3,130$, nilai signifikan adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *Work Family Conflict* dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan yaitu:

1. Pihak instansi maupun perusahaan harus selalu memperhatikan *Work Family Conflict* yang dimiliki pegawainya yang dapat meningkatkan Komitmen Organisasional pada diri karyawan.
2. Kepuasan Kerja pegawai harus selalu dijaga dengan baik jika ingin mempertahankan pegawai tetap di instansi maupun perusahaan krena pegawai cenderung memilih pekerjaan yang mampu memenuhi keinginan dan kepuasan mereka.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian yang melibatkan variabel-variabel yang relevan yang berkaitan *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, sehingga keterbatasan penelitian yang dilakukan ini yaitu:

1. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional ini hanya terdiri dari dua variabel bebas yaitu *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasional.
2. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya terkadang responden hanya menjawab asal-asalan tanpa melihat dari isi pernyataan angket yang diberikan., hal ini terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran dan pemahaman pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, A. M., & Siswadi, Y. (2019). "Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan." *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 11(1): 1–15
- Allen, N. J., & Meyer. (2012) . The measurement and antecedent of affective, countinuanance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, vol. 63, pp 1-18.
- Arimbawa, A., Yoga, P., & Dewi, K. S. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(2): 45-53.
- Azeem, A., & Syed, M. (2010). "Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman." *Psychology* 01(04): 295–299.
- Balmforth, B., Kelly, K., & Gardner, D. (2006). "Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations." *New Zealand Journal of Psychology* 35(2): 69–76.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan." *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan* 1(1): 209–218.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). "Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan* 2(1): 156–164.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, P., L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4(1):15-33.
- Frone, M. R., (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6: 8-13.
- Gede, G., Dewa, D., & Satria, A. (2015). "Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnoverintation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia" *Abtrak Pendah*, 4(11): 30–35.

- Hasanah, H., Fadhla, S., & Ni'matuzahroh, N. (2018). "Work Family Conflict Pada Single Parent." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 1(2): 381-388.
- Jufrizen, J., & Marbun, H. S. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022*, 262-278.
- Jufrizen, J. (2014). Antaseden Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya. *Research Gate*, 387-396.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi \& Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Manurung, S., & others. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi \& Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Manurung, S., Satriawan, B., & Franita, R. (2018). Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kreitner, K., Robert, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat. *Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Lestari, L., Diana, D., & Prahiawan, W. (2018). "Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 2(2): 165–83.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murtiningrum, M., & Afina.A. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan–Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal). Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.

- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(3):407-428.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahmawati, R., Syifa, S., & Aulia, A. (2021). “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor.” *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* Vol. 1, No. 3, Agustus 2021. 1(3): 279–89.
- Rehman, R., Rasyid R., & Waheed, A. (2012). “Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities.” *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology* 9(2): 23–26.
- Riptiono, R., & Sulis, S. (2019). “Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Job Strees Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara).” *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen* 12(2): 13–22.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja melaluo Job Stress*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Sihite, R., & Arianto, Y. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work Pada Karyawan Di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia , Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, IV(01), 142–155.
- Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H. M. (2004). Work-Home Conflict in the European Nurisng Profession. *International Journal of Occupational and Environemental Health*, 10, (4), 384-391.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Pranada Media Group, Jakarta.

- Triaryati, T., & Nyoman, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, No.1 Vol. 5 : Hal.85-96.
- Wibawa, P. P. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.Pacific Express Garment. *E-Jurnal Manajemen*, 257-277.
- Yusnandar, W. & Muslih, M. (2021). “Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja.” *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1): 352–65.
- Yusuf, M. R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.
- Zain, A. N. (2017). Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis melalui Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta . *Jurnal penelitian*,1(3): 1-2

KUESIONER PENELITIAN
**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA DINAS PERTANIAN DELI SERDANG**

Yth. Responden Penelitian

Dinas Pertanian Deli Serdang

Saya Sri Ria Atika, mahasiswa prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna untuk mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pertanian Deli Serdang”**

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya yang ideal. Bapak/Ibudiharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data yang diberikan. Dengan kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah sebuah bantuan yang tak ternilai bagi saya.

Dengan demikian, saya sebagai peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti memohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan dihati Bapak/Ibu.

Hormat Saya

Sri Ria Atika
1905160124

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Petunjuk Pengisian

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pernyataan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda \checkmark

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Status Pernikahan : a. Nikah
b. Belum Nikah
4. Usia Responden : (Tahun)
5. Pendidikan terakhir : a. SMA
b. Diploma
c. Sarjana
6. Masa Kerja : (Bulan)/(Tahun) *)
*) : Coret yang tidak perlu

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju : Nilai 5
S : Setuju : Nilai 4
KS : Kurang Setuju : Nilai 3
TS : Tidak Setuju : Nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

DAFTAR PERNYATAAN

Work Family Conflict (X1)

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
	Tuntutan dari keluarga yang mengganggu pegawai didalam pekerjaannya					
1	saya sering melewatkan waktu dengan keluarga untuk bekerja					
2	Saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga karena pekerjaan					
	Kehilangan pekerjaan yang diakibatkan oleh keluarga.					
3	Pegawai mengabaikan pekerjaan kantor karena keluarga sehingga pekerjaan tidak selesai membuat mereka akan kehilangan pekerjaannya					
4	Pegawai yang jarang datang ke kantor karena ada urusan keluarga membuat ia kehilangan pekerjaannya					
	Keluarga mengganggu pencapaian ataupun keinginan pegawai di dalam pekerjaannya.					
5	Pekerjaan yang harusnya cepat selesai tapi harus tertunda besok karena adanya urusan keluarga yang diharuskan					
6	Saya merasa terbebani dengan tanggung pekerjaan ketika berada dirumah, tetapi keluarga tidak memahaminya					
	Keluarga mengakibatkan pegawai tidak bisa memenuhi tanggung jawab pegawai didalam bekerja.					
7	Saya tidak bisa menerapkan aturan di kantor kedalam keluarga					
8	Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab pekerjaan					
	Adanya kesibukan didalam keluarga yang menyebabkan terganggunya pekerjaan sekaligus rekan kerjanya.					
9	Saya mengalami kekurangan waktu dengan keluarga karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan					
10	Keluarga saya mengharapkan hari libur digunakan untuk kumpul bersama akan tetapi intansi berharap untuk menyelesaikan pekerjaan kantor yang belum terselesaikan					

Kepuasan Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
	Isi Pekerjaan					
1	Saya akan merasa puas jika pekerjaan yang saya lakukan dianggap menarik dan dihargai					
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/ pengalaman kerja saya					
	Suervisi					
3	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya					
4	Saya merasa puas akan pemantauan yang dilakukan pemimpin terhadap penyelesaian permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan					
	Organisasi Dan Manajemen					
5	Kebijakan Instansi dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya					
6	Memberikan pegawai jangka waktu yang tidak terlalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan baik					
	Kesempatan Untuk Maju					
7	Pegawai mendapatkan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan kepuasan dalam bekerja					
8	Kesempatan untuk maju dalam promosi dalam pekerjaan yang saya miliki					
	Gaji dan Keuntungan					
9	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
10	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan pangkat kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
	Rekan Kerja					
11	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya					
12	Saya Senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
	Kondisi Kerja					
13	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai					
14	Tersedianya tempat makan/kantin juga tempat ibadah ditempat kerja					

Komitmen Organisasional (Y)

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
	Kemauan					
1	Pegawai berkeinginan menghabiskan sepanjang hidupnya di instansi ini (Waktu yang telah ditetapkan)					
2	Pegawai peduli terhadap masalah yang terjadi dalam instansi					
	Kesetiaan Pegawai					
3	Pegawai merasa memiliki kewajiban untuk setia di instansi					
4	Merasa berat jika meninggalkan instansi ini meskipun sangat ingin sekali					
	Kebanggaan Pegawai pada organisasi					
5	Pegawai merasa bangga menjadi bagian didalam instansi ini					
6	Merasa nyaman di dalam instansi ini					

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Work Family Conflict (XI)

No	XI-1	XI-2	XI-3	XI-4	XI-5	XI-6	XI-7	XI-8	XI-9	XI-10	Jumlah
1	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	3	4	5	3	3	2	3	3	4	33
10	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
13	4	4	4	5	3	3	2	4	3	3	35
14	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
24	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
27	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
33	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
34	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	38
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
39	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34

7	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	60	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
9	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	60	
10	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	60	
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	69
13	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	61	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	58
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	67	
24	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	65	
25	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
27	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	66	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	60
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
34	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	68
36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	61	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
40	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	61	
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	68
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
48	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63	
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68

51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	57
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
55	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	62
56	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
57	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	62
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
59	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
60	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68
61	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	67
62	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	64
63	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	69
65	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	60
66	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
67	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
68	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	57
69	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	61
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
71	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70
72	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63
																67

Komitmen Organisasional (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Jumlah
1	5	4	4	4	4	5	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	5	29
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	4	5	4	5	27
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	5	4	29
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	4	4	5	4	4	26
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	4	5	5	5	29

19	4	4	4	4	4	4	
20	5	5	5	5	5	4	24
21	5	4	4	4	4	5	30
22	4	4	4	4	4	4	25
23	4	4	5	5	4	4	24
24	5	5	5	5	5	5	28
25	5	5	5	5	4	5	29
26	4	4	4	5	5	5	30
27	3	5	5	4	4	5	27
28	4	4	4	4	4	4	25
29	5	5	4	5	4	4	24
30	5	5	5	5	4	5	28
31	4	3	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	5	5	27
33	5	5	5	4	4	4	24
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	3	4	4	4	4	4	23
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	4	5	29
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	4	5	29
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	5	5	4	5	29
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	3	5	5	5	28
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	5	5	5	5	5	29
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	5	4	4	4	4	25
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	4	4	4	4	5	25
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	5	4	5	4	5	27
58	4	5	5	4	4	5	27
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30

61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	5	5	5	5	4	29
66	4	4	4	4	5	5	30
67	5	5	5	3	4	4	24
68	3	4	4	3	5	5	28
69	4	4	5	4	4	5	23
70	5	5	5	4	4	4	25
71	4	4	5	5	5	5	30
72	4	4	4	4	4	5	25
	4	5	5	5	4	4	27

X2-13	Sig. (2-tailed)	0,001	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Correlation	,331**	,314**	,589**	,438**	,589**	,545**	,364**	,470**	,372**	,452**	,589**	,529**	1	,548**	,695**
X2-14	Sig. (2-tailed)	0,004	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	2	0	1	0	0	0	0	0	0
	Pearson Correlation	,353**	,338**	,535**	,467**	,307**	,316**	,324**	,548**	,499**	,570**	,424**	,500**	,548**	1	,656**
TOTAL	Sig. (2-tailed)	0,002	0,004	0,000	0,000	0,009	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	6	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pearson Correlation	,664**	,554**	,803**	,799**	,733**	,740**	,707**	,814**	,742**	,823**	,759**	,774**	,695**	,656**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pearson Correlation	1														

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,628**	,505**	,664**	,617**	,542**	,833**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	,628**	1	,590**	,603**	,515**	,539**	,805**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	,505**	,590**	1	,536**	,596**	,474**	,769**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	,664**	,603**	,536**	1	,621**	,549**	,830**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y5	Pearson Correlation	,617**	,515**	,596**	,621**	1	,588**	,816**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y6	Pearson Correlation	,542**	,539**	,474**	,549**	,588**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	,833**	,805**	,769**	,830**	,816**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

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

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 03 Januari 2023



Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Waalaikumsalam Wr, Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

S	R	I	A	A	T	I	K	A											
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

:

1	9	0	5	1	6	0	1	2	4										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat Lahir :

P	U	L	A	U		G	A	M	B	A	R		1	0		A	P	R	I	L
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	---	---	--	---	---	---	---	---

:

2	0	0	1																	
---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Program Studi : Manajemen

Nama Mahasiswa :

J	L	.	A	M	P	E	R	A		V	I	I		N	O	.	4	9		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	--	---	---	---	---	---	--	--

:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat Penelitian :

D	I	N	A	S		P	E	R	T	A	N	I	A	N		D	E	L	I	
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--

:

S	E	R	D	A	N	G														
---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Alamat Penelitian :

J	A	L	A	N		K	A	R	Y	A		B	A	R	U		N	O	2	
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	---	--

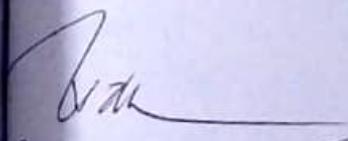
:

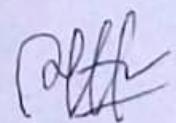
L	U	B	U	K		P	A	K	A	M										
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi
dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .
Saya lampirkan syarat-syarat lain :
Transkrip nilai sementara
Buktiansi SPP tahap berjalan.
Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon


Gasman Saripuddin Hasibuan S.E, M.Si


(Sri Ria Atika)



UMSU
Agil | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id february@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 86 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 1/11/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :
Nama : Sri Ria Atika
N P M : 1905160124
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pertanian Deli Serdang

Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 11 Januari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

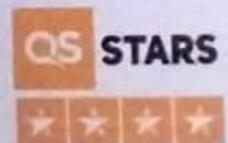
Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 18 Jumadil Akhir 1444 H
11 Januari 2023 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2621/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 12/12/2022

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sri Ria Atika
NPM : 1905160124
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Tidak sesuai pembagian kompensasi dan beratnya beban kerja yang dilakukan karyawan dapat memicu stres kerja juga berkurangnya kinerja karyawan.
2. Banyaknya penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan dari kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh suatu organisasi serta tidak adanya peraturan kedisiplinan kerja.
3. Kinerja karyawan itu dapat dipengaruhi oleh seorang pemimpinnya maka dari itu pemimpin harus memberi pengaruh kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan loyal.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Pertanian Deli Serdang

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Sri Ria Atika)

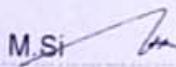


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Baeri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

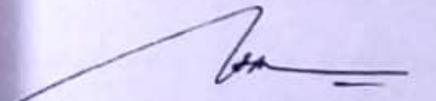
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2621/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/12/2022

Nama Mahasiswa : Sri Ria Atika
NPM : 1905160124
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 12/12/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Willy Yusnandar, SE., M.Si  12/12/2022

Judul Disetujui*) : Pengaruh work family conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pada dinas Pertanian Deli Serdang

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 19 - DESEMBER - 2022

Dosen Pembimbing


WILLY YUSNANDAR, SE-M.Si

Legenda:

*) Disahkan oleh Pimpinan Program Studi

**) Disahkan oleh Dosen Pembimbing

*) Disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/RI/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

: 86 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023

Medan, 18 Jumadil Akhir 1444 H
11 Januari 2023 M

: **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Nomor
Lampiran
Perihal

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Bappeda , Penelitian Dan Pengembangan Kab.Deli Serdang
Cq Dinas Pertanian Deli Serdang
Jln.Karya Baru No.2 Lubuk Pakam
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Sri Ria Atika
Npm : 1905160124
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pertanian Deli Serdang.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

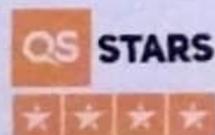
Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Karya Dharma No. 4 Lubuk Pakam Kode Pos 20514

Telepon. 061-7952964

e-mail : bakesbangpol@deliserdangkab.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 070/033

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 86/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Tanggal 11 Januari 2023 perihal permohonan izin Rekomendasi Riset oleh

- a. Nama : **Sri Ria Atika**
b. Alamat : Dusun II Desa Pulau Gambar Kec. Serba Jadi
c. Pekerjaan : Mahasiswa
d. NIP/NIM/KTP : 1218125004010001
e. Jurusan : Manajemen
f. Judul : Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pertanian Deli Serdang.
g. Daerah/lokasi : Dinas Pertanian Kab. Deli Serdang
h. Lama : 3 (tiga) Bulan
i. Peserta : Sendiri
j. Penanggung Jawab : H. Januri, SE, MM, M.Si

Pihak kami tidak menaruh keberatan atas pelaksanaan kegiatan dimaksud diatas dengan kewajiban agar yang bersangkutan mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku serta menjaga ketertiban umum di daerah setempat.

Dalam rangka pengawasan, supaya tembusan surat izin yang dikeluarkan dan laporan hasil pelaksanaannya agar disampaikan kepada kami.

Demikian untuk dimaklumi.

Lubuk Pakam, 13 Januari 2023

An. **KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK KABUPATEN DELI SERDANG**

SEKRETARIS



SURYA BANGUN MUDA, S.Sos

Pembina Tingkat I

NIP. 19660214 198603 1 011

Tembusan :

1. Yth. Bupati Deli Serdang (sebagai laporan).
2. Yth. Ka. BAPPEDA LITBANG Kab. Deli Serdang.
3. Yth. Ka. Dinas Pertanian Kab. Deli Serdang.
4. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU.
5. Pertinggal.



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jl. Karya Dharma No. 2 Lubuk Pakam 20514 Kabupaten Deli Serdang
Telp. (061) - 7951422, Faks. (061) - 7951422
E-mail: bappedalitbang@deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 16 Januari 2023

070/ 272 /BAPPEDALITBANG/2023
Biasa
-
Permohonan Izin Riset

Kepada
Yth. **Kepala Dinas Pertanian
Kabupaten Deli Serdang**
di -
Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang Nomor: 070/033 tanggal 13 Januari 2023 dan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 86/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 11 Januari 2023 perihal permohonan izin Rekomendasi Riset, yang akan dilaksanakan oleh:

- Nama : Sri Ria Atika
- Alamat : Dusun II Desa Pulau Gambar Kecamatan Serba Jadi
- NIP/NIM/KTP : 1218125004010001
- Pekerjaan : Mahasiswa
- Jurusan / Prodi : Manajemen
- Judul : Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.
- Daerah / Lokasi : Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang
- Lama : 3 (tiga) Bulan
- Peserta : Sendiri
- Penanggung Jawab : H. Januri, SE, MM, M.Si

Bersama ini disampaikan bahwa yang bersangkutan akan melaksanakan riset pada Perangkat Daerah yang Saudara Pimpin dan yang bersangkutan dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud wajib untuk mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku serta mempedomani Protokol Kesehatan COVID-19.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KABUPATEN DELI SERDANG,



Dr. Ir. REMUS HASIROLAN PARDEDE, M.Si
PEMBAKUTAMA MUDA
NIP. 19660506 199203 1 004

Disusun Kepada Yth:
Bapak Bupati Deli Serdang di Lubuk Pakam sebagai laporan
Kepala Badan Kesatuan Bangsa Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PERTANIAN

Jalan Karya Baru Nomor 2, Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon (061) 7956075 Fax (061) 7956075
Email : distan@deliserdangkab.go.id

nomor : 520/2521 /T/2023
fat : Biasa
ampiran : -
rihal : Izin Riset

Lubuk Pakam, 16 Januari 2023

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara (UMSU)
di

Tempat

Sesuai dengan surat BAPPEDALITBANG Kabupaten Deli Serdang Nomor 070/272/BAPPEDALITBANG/2023 tanggal 16 Januari 2023 perihal Permohonan Izin Riset.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas dengan ini dapat kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NIM/KTP	Jurusan/Prodi
1	Sri Ria Atika	1218125004010001	Manajemen

Pada prinsipnya Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang dapat **Memberi Izin** untuk melakukan Riset Dengan Judul Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Organisasional pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang dengan tetap memenuhi dan mengikuti peraturan yang berlaku di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.

Demikian kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan dan seperlunya

An. Kepala Dinas Pertanian
Kabupaten Deli Serdang
Sekretaris



Mahyuddin Siregar, SP, M.AP
Pembina
NIP. 19740530 199402 1 004

Peringatan :
Yth, Bapak Kepala Dinas Pertanian Kab. Deli Serdang, sebagai laporan;
Peringgal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : SRI RIA ATIKA
N.P.M : 1905160124
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 ORGANISASIONAL PADA DINAS PERTANIAN DELI SERDANG

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	FENOMENA PENELITIAN HARUS ADA KAITAN DENGAN VARIABEL JUDUL YANG DI TELITI.	09 23 02	
BAB 2	TEORI - TEORI YANG DIGUNAKAN DARI MASING-MASING VARIABEL MINIMAL 5 TEORI.)	
BAB 3	HUBUNGAN MASING-MASING DARI VARIABEL HARUS DIJELASKAN.		
Daftar Pustaka	MENDELAY.		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-		-
Persetujuan Seminar Proposal	fee baru SEMINAR.	21 23 02	

Medan, Februari 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 18 Maret 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diorganisasikan sebagai berikut :

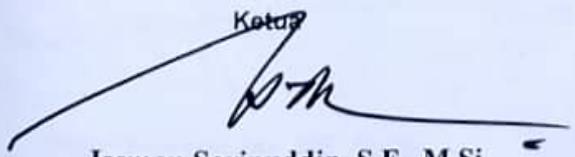
Nama : Sri Ria Atika
 N.P.M. : 1905160124
 Tempat / Tgl.Lahir : Pulau Gambar, 10 April 2001
 Alamat Rumah : Ampera VIII No. 49
 Judul Proposal : Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pertanian Deli Serdang

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>oke</i>
Bab I	<i>kerangka teori/definisi, cukup satu tiap variabel</i>
Bab II	<i>mulai dari Y, Paradigma Perulisari</i>
Bab III	
Lainnya	<i>Tambah artikel dosen FEB</i>
kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

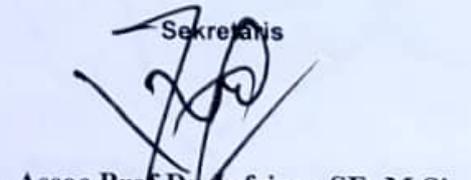
Medan, Sabtu, 18 Maret 2023

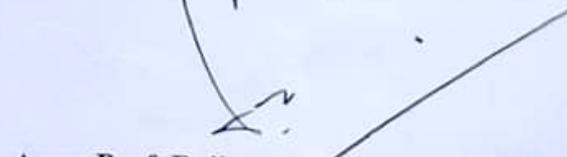
TIM SEMINAR

Ketua

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


 Willy Yusnandar, SE, M. Si

Sekretaris

 Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
 Pembanding


 Assoc.Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 18 Maret 2023** menerangkan bahwa:

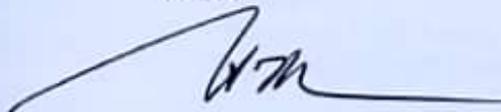
Nama : Sri Ria Atika
N.P.M. : 1905160124
Tempat / Tgl.Lahir : Pulau Gambar, 10 April 2001
Alamat Rumah : Ampera VIII No. 49
JudulProposal : Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pertanian Deli Serdang

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, SE, M. Si*

Medan, Sabtu, 18 Maret 2023

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



Willy Yusnandar, SE, M. Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1627 /IL3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. :
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 15 Dzulhijjah 1444 H
03 Juli 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Pertanian Deli Serdang
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Sri Ria Atika**
N P M : **1905160124**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pertanian Deli Serdang.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PERTANIAN

Jalan Karya Baru Nomor 2, Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon (061) 7956075 Fax (061) 7956075
Email : distan@deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 5 Juli 2023

Kepada Yth :
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara (UMSU)**
di

Tempat

Sesuai dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 1627/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 03 Juli 2023 perihal Menyelesaikan Riset yang dilaksanakan oleh:

Nama : Sri Ria Atika

NIM/KTP : 1905160124

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang

maka dengan ini kami menyatakan adalah benar Nama tersebut telah selesai melaksanakan risetnya di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang dengan mematuhi peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

an. Kepala Dinas Pertanian
Kabupaten Deli Serdang
Sekretaris



Mahyuddin Siregar, SP, M.AP
Pembina
NIP. 19740530 199402 1 004

Yth, Bapak Kepala Dinas Pertanian Kab. Deli Serdang, sebagai laporan;
Perunggu

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Sri Ria Atika
NPM : 1905160124
Tempat & Tanggal Lahir : Pulau Gambar, 10 April 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Dusun II Pulau Gambar Kec. Serba Jadi Kab. Serdang Bedagai
No. Hp/WA : 0822 7625 7826
Email : sririaatika5@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Suyono
Nama Ibu : Rustik
Alamat : Dusun II Pulau Gambar Kec. Serba Jadi Kab. Serdang Bedagai
Agama : Islam
No. Hp : 0853 6265 4976

Pendidikan

SD Negeri 105390 2013
SMP Negeri 2 Pengajahan 2016
SMK Negeri 1 Galang 2019

Universitas Muhammadiyah Sumatera Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen

Hormat Saya,



Sri Ria Atika