

THE INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT MEDIATED BY JOB SATISFACTION

(Study on Female Lecturer in Muhammadiyah University of Yogyakarta)

Rizki Apriani

Economic Faculty Muhammadiyah University of Yogyakarta

Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DIY 55183

Telephone: +62 274 387656

Faximile: +62 274 387646

E-mail: rizki.apriani325@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the influence of Work Interfering Family and Family Interfering Work toward the Organizational Commitment that mediated by Job Satisfaction. Information of this research is useful for organization (Univesity) as a consideration base to improve work achievement. The subject in this reseach is female lecturer in Muhammadiyah University of Yogyakarta. Purposive sampling is the method that used in this research. The method to collect the data is by spreading the questionnaire, and through this method, researcher gained 110 lecturer as respondent. The data is analyzed by Structural Equation Modeling (SEM).

The result of this research shows that the of Work Interfering Family has a significant negative effect on Job Satisfaction, and Family Interfering Work has a negative effect yet insignificant toward Job Satisfaction, and Job Satisfaction has a positive effect and significant on Organizational Commitment. This research is also shows that of Work Interfering Family has a positive effect and significant towards Organizational Commitment, and Family Interfering Work has a positive effect and insignificant toward Organizational Commitment

Keywords : Work Family Conflict, Job Satisfaction, and Commitment Organizational

1. PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, penyeteraan *gender* semakin terasa manakala banyak perempuan yang bersaing menduduki posisi tertinggi dalam memimpin dan mengelola suatu perusahaan. Perempuan dianggap lebih teliti di dalam setiap pekerjaannya. Selain itu, perempuan dianggap lebih telaten yang dibuktikan dengan memiliki serta mampu menerapkan ide-ide yang cemerlang dan unik. Di negara-negara berkembang, makin banyak perempuan menjalankan peran ganda sebagai perempuan yang bekerja dan mengurus rumah tangga (Rizky Herwinda Putri, 2013).

Bagi perempuan yang telah berumah tangga, pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang sangat penting dalam kehidupan. Keduanya dapat berjalan dengan baik secara

seimbang, akan tetapi tidak luput pula dari perdebatan. Salah satu akibat yang harus dihadapi perempuan karir yang telah berkeluarga adalah apabila dalam kehidupannya tidak mampu menyeimbangkan tuntutan atas peran pekerjaan dan keluarga, maka akan timbul sebuah konflik. Semakin besar tenaga serta waktu yang dicurahkan pada salah satu peran, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada perempuan berperan ganda, terjadi ketika perempuan dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari perempuan tersebut (Giovanny Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, 2013).

Menurut hasil penelitian (Nimas Ayu Putri Laksmi dan Cholichul Hadi, 2012), menemukan bahwa 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik dalam keseimbangan antara karir dan keluarganya. Hasil dari penelitian tersebut yaitu, setengah dari para pekerja tersebut mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru yang menjanjikan demi tercapainya suatu keseimbangan karir dan keluarga. Hasil Penelitian terdahulu mengindikasikan konflik kerja-keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapannya (Ursa Majorsy, 2010). Oleh karena itu, apabila seseorang telah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya, maka diasumsikan individu tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, menurunnya rasa puas dalam diri seseorang terhadap pekerjaan akan menurunkan keterikatan individu dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati, 2012). Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja (Renny Rantika dan Sunjoyo, 2010).

2. RUMUSAN MASALAH

- a. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
- d. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?

3. KERANGKA TEORI

Pengertian Konflik Kerja-Keluarga

Konflik kerja-keluarga merupakan salah satu bentuk dari konflik peran, dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu

peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Hal tersebut mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008), yaitu konflik keluarga dengan pekerjaan terjadi ketika seorang individu harus menghadapi tuntutan dari salah satu sisi kepentingan (pekerjaan atau keluarga) yang menyebabkan kepentingan peran yang satu harus mengalahkannya dengan kepentingan yang lain.

Selanjutnya terdapat pembagian jenis konflik kerja-keluarga menurut (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008), ketiga jenis konflik kerja-keluarga tersebut, antara lain:

- (1) *Time Based Conflict*: Dalam konflik jenis ini, waktu yang dikeluarkan pada kinerja peran dalam satu sisi sering menghalangi pengeluaran waktu bagi peran yang lain.
- (2) *Strain Based Conflict*: Hal ini muncul ketika beban/ ketegangan dalam suatu peran mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran yang lain.
- (3) *Behavior Based Conflict*: Konflik ini mengacu pada ketidaksesuaian antara perilaku yang diinginkan dalam dua peran.

Kepuasan Kerja

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Robbin, 2006), kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Di dalam variabel kepuasan kerja terdapat pula teori-teori di dalamnya, sebagaimana disebutkan (Wexley dan Yukl, 1977, dalam Feny Candra Wijayanti, 2011), terdapat tiga teori kepuasan, yaitu:

- (1) *Discrepancy Theory*, yaitu kepuasan dan ketidakpuasan terhadap aspek pekerjaan tergantung pada kesenjangan (*discrepancy*) antara persepsi karyawan mengenai apa yang ia peroleh dengan apa yang ia inginkan.
- (2) *Equity Theory*, menunjukkan kondisi-kondisi semacam apa yang dipersepsi karyawan sebagai adil atau tidak adil dan masuk akal atau tidak masuk akal. Komponen-komponen utama dari teori ini adalah masukan (*input*), perolehan (*outcome*), dan orang pembanding (*comparison person*).
- (3) *Two-Factor Theory*, menurut teori ini yaitu karakteristik kerja dapat dikelompokkan dalam dua kategori. Kelompok pertama disebut “*dissatisfiers*”

atau “*hygiene factors*” dan kelompok kedua disebut “*satisfiers*” atau “*motivator factors*”. Dengan teori ini menunjukkan bahwa untuk dicapainya situasi kerja yang sehat dan produktif, maka perusahaan harus berusaha untuk meminimalisir ketidakpuasan kerja dan memaksimalkan kepuasan kerja dengan cara mengelola sebaik-baiknya *hygiene factors* dan *motivator factors*.

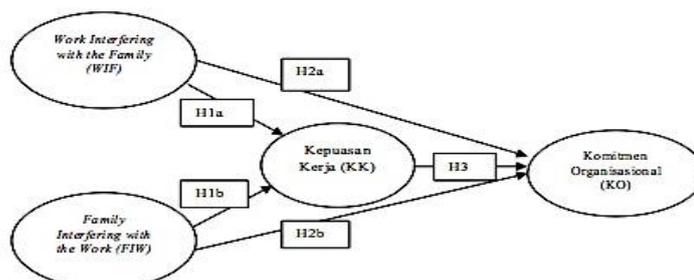
Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah suatu sikap yang dimana anggota organisasi dapat menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai visi, misi, nilai-nilai serta tujuan organisasi (Syafaruddin Alwi, 2001).

Meyer and Allen menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama. Dikemukakan oleh (Meyer, *et. al.*, 1993, dalam Endang Hersusdadikawati, 2005), tiga komponen tentang komitmen organisasional, yaitu:

- (1) *Affective Commitment*; Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Jadi, karena memang karyawan tersebut yang menginginkannya.
- (2) *Continuance Commitment*; Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karena karyawan membutuhkan pekerjaan tersebut.
- (3) *Normative Commitment*; Timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

4. HIPOTESIS



- H1a: Konflik pekerjaan mengganggu keluarga mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif.
H1b: Konflik keluarga mengganggu pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif.
H2a: Konflik pekerjaan mengganggu keluarga mempengaruhi komitmen organisasional secara negatif.
H2b: Konflik keluarga mengganggu pekerjaan mempengaruhi komitmen organisasional secara negatif.
H3: Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara positif.

5. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar (dosen perempuan) pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jumlah populasi dalam penelitian sejumlah 235 Orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut: (1) Semua dosen tetap perempuan yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (baik S2, S3, maupun yang sedang menempuh studi lanjutan S3); (2) Sudah menikah; (3) Sudah bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta minimal 5 tahun. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan atau diperoleh langsung dari narasumber/sumber asli. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dengan alat bantu kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006).

6. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin di ukur dalam sebuah penelitian. Dalam suatu penelitian, pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstruk (*construct validity*). Dikatakan valid jika signifikan $< 0,05$ atau $< 5\%$ (Sugiyono, 2007). Indikator pertanyaan akan dinyatakan valid dari tampilan output *IBM SPSS Statistic* pada tabel *correlation* dengan melihat *sig. (2-tailed)*. Pengujian validitas instrumen diolah menggunakan program *software AMOS 22.0*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala-gejala yang sama terhadap masing-masing butir pertanyaan dalam sebuah kuesioner. Untuk pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha*, yang dimana dasar pengambilan keputusannya adalah suatu variabel dikatakan reliabel jika *cronbach Alpha* $> 0,6$ (Sugiyono, 2007).

7. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang dibagikan kepada reponden dalam penelitian ini sebanyak 180 kuesioner yang dimana menurut (Imam Ghozali, 2011), bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini telah sesuai dengan jumlah sampel yang disyaratkan dalam *SEM* yaitu 100-200. Dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebar, untuk kuesioner yang berhasil kembali berjumlah 121 kuesioner, yang dimana 110 kuesioner sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan 11 kuesioner tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sedangkan untuk kuesioner yang tidak kembali berjumlah 59 kuesioner.

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *CFA* dan instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dengan menggunakan program *software AMOS 22.0*.

Hasil Uji Validitas untuk masing-masing variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

TABEL 1
Hasil Uji Validitas

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Ket
WIF1	<---	WIF	1,042	,141	7,386	***	par_5	Valid
WIF2	<---	WIF	1,158	,128	9,015	***	par_4	Valid
WIF3	<---	WIF	,979	,109	8,998	***	par_3	Valid
WIF4	<---	WIF	,907	,105	8,648	***	par_2	Valid
WIF5	<---	WIF	,778	,113	6,888	***	par_1	Valid
WIF6	<---	WIF	1,000					Valid
FIW1	<---	FIW	,688	,140	4,927	***	par_10	Valid
FIW2	<---	FIW	1,072	,170	6,307	***	par_9	Valid
FIW3	<---	FIW	,919	,122	7,544	***	par_8	Valid
FIW4	<---	FIW	1,366	,163	8,357	***	par_7	Valid
FIW5	<---	FIW	1,089	,130	8,399	***	par_6	Valid
FIW6	<---	FIW	1,000					Valid
KK1	<---	KK	,758	,135	5,624	***	par_15	Valid
KK2	<---	KK	,344	,094	3,664	***	par_14	Valid
KK3	<---	KK	,405	,142	2,862	,004	par_13	Valid
KK4	<---	KK	,845	,145	5,837	***	par_12	Valid
KK5	<---	KK	,845	,117	7,220	***	par_11	Valid
KK6	<---	KK	1,000					Valid
KO1	<---	KO	1,000					Valid
KO2	<---	KO	1,002	,136	7,349	***	par_16	Valid
KO3	<---	KO	1,165	,140	8,350	***	par_17	Valid
KO4	<---	KO	1,133	,134	8,456	***	par_18	Valid
KO5	<---	KO	1,103	,134	8,252	***	par_19	Valid
KO6	<---	KO	1,099	,141	7,803	***	par_20	Valid

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Interfering with the Family* dan *Family Interfering with the Work* serta Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dalam penelitian ini mempunyai nilai $< 0,05$ sehingga indikator yang digunakan hasilnya valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2011).

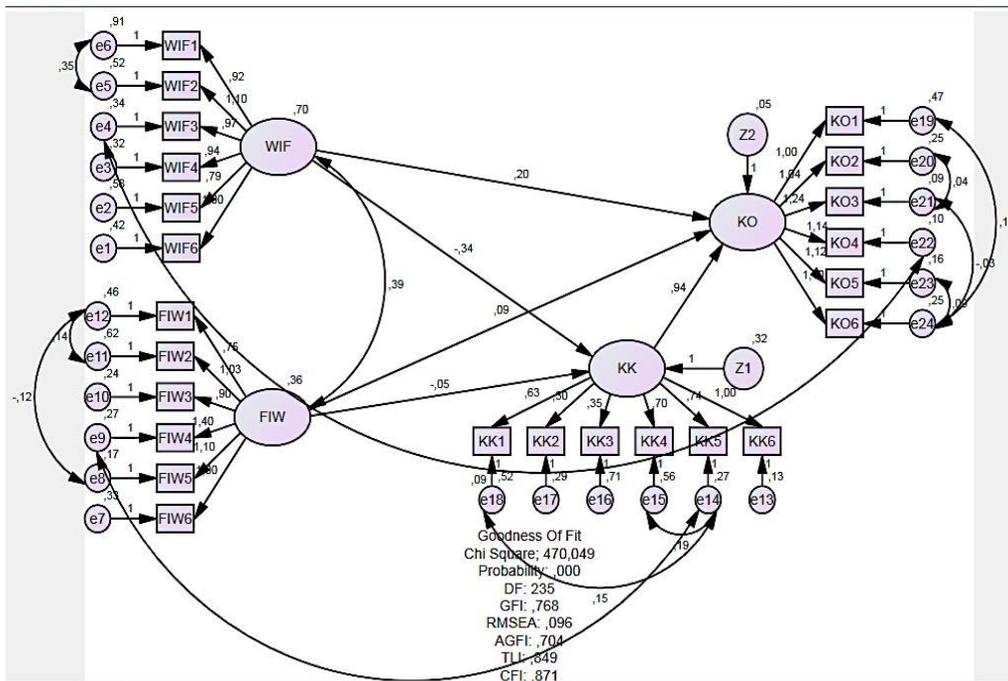
TABEL 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict (WFC) / Work Interfering with the Family (WIF)</i>	0,885	Reliabel
<i>Work Family Conflict (WFC) / Family Interfering with the Work (FIW)</i>	0,870	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,710	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,923	Reliabel

Sumber: Data diolah 2016

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

Hasil pengolahan data untuk analisis model persamaan ditampilkan pada Gambar 1



Sumber: Data diolah 2016

GAMBAR 1
Model Pengukuran

Hasil pengujian *Goodness of Fit* dari model persamaan struktural dalam tabel berikut ini:

TABEL 3
Hasil *Goodness of Fit* Model (Hasil model modifikasi)

Goodness-of-fit Indeces	Cut of value	Hasil	Evaluasi
X2-Chi-Square	51,1786	470,049	Kurang baik
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Kurang baik
CMIN/ DF	$\leq 2,00$	2,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,768	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,096	Kurang baik
AGFI	$\geq 0,80$	0,704	Kurang baik
TLI	$\geq 0,90$	0,849	Kurang baik
CFI	$\geq 0,90$	0,871	Kurang baik

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan pengujian modifikasi model menghasilkan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 sebesar 0,000 nilai X^2 pada penelitian ini sebesar 470,049. Pada Tabel 3 hasil pengujian *goodness of fit* model persamaan struktural terdapat 1 nilai telah memenuhi kriteria yaitu CMIN/DF, 3 nilai pada posisi marginal dan 4 nilai tidak memenuhi kriteria. Merujuk pada prinsip *parsimony* (Arbukle dan Worthke, 1999 dalam Solimun, 2004 dalam Dyah, dkk., 2009) jika terdapat satu atau dua kriteria yang telah terpenuhi maka model secara keseluruhan dapat dikatakan baik, maka hasil pengujian model persamaan struktural diterima dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Analisis atas signifikansi koefisien jalur (*path coefficients*) dianalisis melalui signifikansi besaran *regression weight* dari model seperti disajikan berikut:

TABEL 4
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No.				Std. Estimate	S.E	C.R.	P	Hipotesis
1	Kepuasan Kerja	←	<i>Work Interfering with the Family (WIF)</i>	-0,344	,146	-2,352	0,019	Negatif Signifikan
2	Kepuasan Kerja	←	<i>Family Interfering with the Work (FIW)</i>	-0,050	,199	-0,250	0,803	Negatif dan Tidak signifikan
3	Komitmen Organisasional	←	<i>Work Interfering with the Family (WIF)</i>	0,205	,100	2,053	0,040	Positif Signifikan

4	Komitmen Organisasional	←	<i>Family Interfering with the Work (FIW)</i>	0,086	,122	0,710	0,478	Positif dan Tidak signifikan
5	Komitmen Organisasional	←	Kepuasan Kerja	0,973	,147	6,365	***	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan pengaruh antar variabel, berikut ini:

1) Pengaruh *Work Interfering with the Family (WIF)* terhadap Kepuasan Kerja

Angka p adalah 0,019. Hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05 sehingga **H1a terdukung (signifikan)** dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *Work Interfering with the Family (WIF)* dengan Kepuasan Kerja.

2) Pengaruh *Family Interfering with the Work (FIW)* terhadap Kepuasan Kerja

Angka p adalah 0,803. Angka ini menunjukkan angka di atas 0,05 sehingga **H1b tidak terdukung (tidak signifikan)** berarti bahwa variabel *Family Interfering with the Work (FIW)* memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3) Pengaruh *Work Interfering with the Family (WIF)* terhadap Komitmen Organisasional

Angka p adalah 0,040. Angka ini menunjukkan angka dibawah 0,05 sehingga hubungan antara *Work Interfering with the Family (WIF)* dengan Komitmen Organisasional terdapat pengaruh positif, sehingga **H2a terdukung (signifikan)**.

4) Pengaruh *Family Interfering with the Work (FIW)* terhadap Komitmen Organisasional

Angka p adalah 0,478. Angka ini menunjukkan angka di atas 0,05 sehingga **H2b tidak terdukung (tidak signifikan)**. Hal tersebut berarti bahwa variabel *Family Interfering with the Work (FIW)* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Angka p adalah ***, hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05 sehingga **H3 terdukung (signifikan)** dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional.

Pengujian *Intervening* / Efek Mediasi

Dalam penelitian ini, adapun pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, kedua pengaruh tersebut dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

TABEL 5
Standardized Direct Effects

	<i>Family Interfering with the Work (FIW)</i>	<i>Work Interfering with the Family (WIF)</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
Kepuasan Kerja	0,042	-0,535	0,000	0,000
Komitmen Organisasional	-0,019	0,413	1,001	0,000

Sumber: Data diolah 2016

TABEL 6
Standardized Indirect Effects

	<i>Family Interfering with the Work (FIW)</i>	<i>Work Interfering with the Family (WIF)</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
Kepuasan Kerja	0,000	0,000	0,000	0,000
Komitmen Organisasional	0,042	-0,536	0,000	0,000

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung antara variabel *Family Interfering with the Work (FIW)* terhadap Komitmen Organisasional memiliki nilai sebesar -0,019. Sedangkan untuk nilai pengaruh tidak langsung antara variabel *Family Interfering with the Work (FIW)* terhadap Komitmen Organisasional memiliki nilai sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara variabel *Family Interfering with the Work (FIW)* terhadap Komitmen Organisasional menghasilkan nilai lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Dengan ini menunjukkan adanya pengaruh mediasi pada variabel *Family Interfering with the Work (FIW)* terhadap Komitmen Organisasional.

Selanjutnya, nilai pengaruh langsung antara variabel *Work Interfering with the Family (WIF)* terhadap Komitmen Organisasional bernilai 0,413. Sedangkan untuk nilai pengaruh tidak langsung antara variabel *Work Interfering with the Family (WIF)* terhadap Komitmen Organisasional memiliki nilai sebesar -0,536. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara variabel *Work Interfering with the Family (WIF)* terhadap Komitmen Organisasional menghasilkan nilai lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung. Dengan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh mediasi pada variabel *Work Interfering with the Family (WIF)* terhadap Komitmen Organisasional.

8. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, tentang pengaruh Konflik kerja-keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik *Work Interfering with the Family / WIF* (konflik pekerjaan mempengaruhi keluarga) memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik *Work Interfering with the Family / WIF* (konflik pekerjaan mempengaruhi keluarga) sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, bagi dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Konflik *Family interfering with the work / FIW* (konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan) memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah konflik *Family interfering with the work / FIW* (konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan), maka tingkat Kepuasan Kerja bernilai rendah.
3. Konflik *Work interfering with the family / WIF* (konflik pekerjaan mempengaruhi keluarga) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konflik *Work interfering with the family / WIF* (konflik pekerjaan mempengaruhi keluarga) sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.
4. Konflik *Family interfering with the work / FIW* (konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan) memiliki pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa adanya konflik *Family interfering with the work / FIW* (konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan) tidak mempengaruhi Komitmen Organisasional.
5. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kualitas Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

9. SARAN

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa keterbatasan penelitian. Antara lain adalah sebagai berikut :

1. Akademik
 - a) Memperluas atau menyeluruhkan sampel penelitian yang lebih representatif.
 - b) Menambah variabel penelitian atau variabel yang lebih relevan untuk mengukur Konflik kerja-keluarga.
2. Praktik
 - a) Dalam pengumpulan data dapat pula ditambahkan dengan wawancara atau observasi langsung kepada subyek penelitian.
 - b) Obyek dan subyek penelitian harus dilakukan lebih luas, yaitu antar lintas Profesi dan lintas Universitas sehingga hasil lebih dapat digeneralisasikan.
 - c) Memperkaya teknik pengambilan data serta mengembangkan penelitian ini dengan memperluas cakupan obyek serta populasi penelitian.

10. DAFTAR PUSTAKA

- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati. 2012 “Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 19, No. 2, September 2012.
- Endang Hersusdadikawati. 2005. “Pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja, dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* (Studi Empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah)”. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 2, No. 1, Januari 2005.
- Feny Candra Wijayanti. 2011. “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan untuk keluar (intensi keluar) dari suatu organisasi pada perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta”.
- Giovanny Anggasta Buhali dan Meily Margaretha. 2013. “Pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”. *Jurnal Manajemen*, Vol. 13, No. 1, November 2013.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kussudyarsana dan Soepatini. 2008. “Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan: Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta”. *Jurnal Penelitian Humaniora*.
- Nimas Ayu Putri Laksmi dan Cholichul Hadi. 2012. “Hubungan antara konflik peran ganda (*work family conflict*) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X”. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1 No. 2, Juni 2012.
- Prodi Manajemen. 2014. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Publikasi Karya Ilmiah*. Edisi Kelima: UPFE UMY.
- Renny Rantika dan Sunjoyo. 2010. “Pengaruh konflik kerja–konflik keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta”. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 4, No. 2, Agustus 2011.
- Rizky Herwinda Putri. 2013. “Analisis pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia)”. Skripsi: Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.

- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*. Edisi 4. Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Syafaruddin Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Cetakan I. BPF: Yogyakarta.
- Ursa Majorsy. 2010. "Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional pada staf pengajar Universitas Gunadarma". Thesis: Program Magister Sains Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Gunadarma Jakarta.