

**ANALISIS WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DI POLDA SULUT**

*ANALYSIS OF WORK FAMILY CONFLICT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE IN POLDA  
SULUT*

Oleh:

**Monica Fransisca Lengkey<sup>1</sup>**

**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**

**Victor P.K. Lengkong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[lengkeymonica@gmail.com](mailto:lengkeymonica@gmail.com)

<sup>2</sup>[olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com)

<sup>3</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Dalam suatu organisasi salah satu aset yang sangat berperan penting dalam berjalannya segala kegiatan pada pada organisasi tersebut adalah sumber daya manusia. SDM yang berkualitas dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik, namun mereka sering menghadapi permasalahan-permasalahan yang dapat mengganggu pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di Polda Sulut. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan *sampling insidental*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner. Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 responden pegawai Polda Sulut. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** *work family conflict, stres kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai*

**Abstract:** In an organization one of the assets that play a vital role in running all activities on the organization is the human resources. Qualified human resources are required to generate good performance, but they often face problems that could interfere with their work. The study aims to analyze the influence of the work family conflict and job stress on employee performance through an organizational commitment as an intervening variable in Polda Sulut. The research is quantitative. Sampling techniques by using accidental sampling. Data was collected through questionnaires. The number of samples in this study were 97 respondents of Polda Sulut's employees. Data analysis in this study using Partial Least Square Analysis by SmartPLS 3.0. Results of this study indicated that work family conflict affects negative and insignificant the performance of employees, work stress affects negative significant on employees performance, job stress affects negative significant on organizational commitment, job stress affects negative significant on organizational commitment, organizational commitment affects positive significant on employees performance. In the meantime, work family conflict affects negative and insignificant on employees performance through organizational commitment and job stress affects negative significant on employees performance through an organizational commitment.

**Keywords:** *work family conflict, job stress, organizational commitment, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Polda sebagai pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah. Polda Sulawesi Utara memiliki tugas sebagaimana diatur dalam Pasal 5 yaitu (a) melaksanakan tugas pokok Polri yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat; dan (b) melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polda, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota Polri dan PNS Polri tentunya tidak selalu mulus, akan selalu ada konflik dan masalah yang akan dihadapi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. *Work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, yang di satu sisi dia melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara keseluruhan, membuat sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatian dikhususkan pada pekerjaan sehingga kurang memiliki waktu untuk bersama keluarga begitu pun sebaliknya (Frone, Russel dan Coopeer, 1992). Jika konflik ini tidak dikelola dengan baik sehingga dapat berdampak negatif bagi individu, organisasi, lingkungan dan tentunya keluarga. Keadaan seperti itu kerap sering memicu terjadi konflik dalam pekerjaan, jika tidak diatasi dengan baik akan berdampak pada organisasi, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan.

*Work family conflict* ini dapat menjadi salah satu faktor pembentuk terjadinya stres kerja. Stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi dalam pekerjaan, yang merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan (Stranks, 2005:1). Meskipun *work family conflict* dan stres kerja biasa terjadi pada karyawan, mereka harus bisa menjadi karyawan yang profesional dan berkomitmen pada perusahaan tempat mereka bekerja karena dengan adanya karyawan-karyawan yang berkomitmen, berkualitas dan handal dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut. Terlebih dari itu semua, jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya itu, karyawan tersebut harus bisa membangun *mindset* dan menciptakan suasana yang nyaman ketika bekerja di rumah sehingga dapat memperoleh kesuksesan bekerja dari rumah serta dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan tingkat komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan akan menyelesaikan tugas serta kewajibannya secara maksimal, sehingga diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Polda Sulut**”

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai
2. Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi
4. Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
5. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
6. *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi
7. Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015:3) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

### **Work Family Conflict**

*Work family conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985). Konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, perjalanan dinas yang banyak, dan konflik antar individu karyawan. Tekanan dalam lingkungan keluarga yang dapat menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain tanggung jawab utama terhadap anak, tanggung jawab sebagai anak yang tertua, konflik antar anggota keluarga .

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Stres kerja menurut Rivai (2004:108) adalah suatu kondisi ketegangan yg menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan phisikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggungjawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau telah ditentukan sebelumnya. Menurut Greenberg dan Baron (1993:174), komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu.

### **Kinerja Pegawai**

Perusahaan yang memiliki pegawai yang berkinerja baik kemungkinan besar juga kinerja perusahaan akan baik, jadi ada korelasi kuat antara kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Kajian Empiris**

Asfahyadin *et al.* (2017). Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kendari, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kendari dan *work family conflict* dan stres kerja secara simultan memiliki signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kendari.

Hendra dan Made (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* secara langsung memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh langsung negatif signifikan pada komitmen organisasi. *Work family conflict* secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh langsung negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Novitasari (2017). Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict*, stres kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberikan kesimpulan bahwa: (1) konflik pekerjaan-keluarga kerja negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (2) stres kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (3) komitmen organisasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Hipotesis Penelitian**

H1 : Diduga *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Diduga stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Diduga *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi

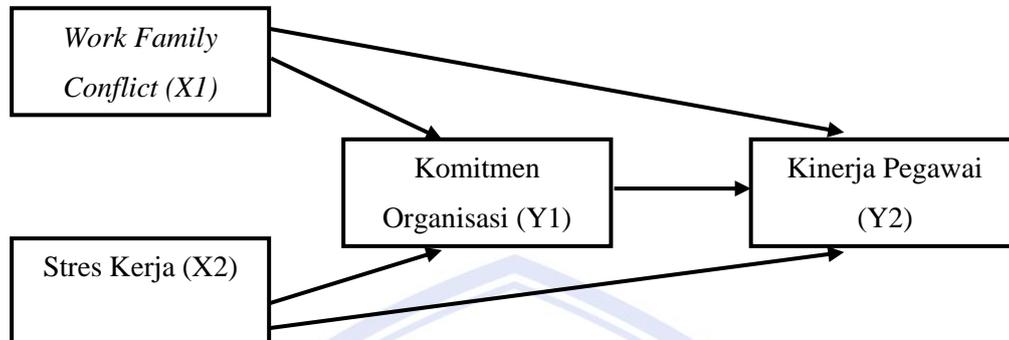
H4 : Diduga stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi

H5 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

H6 : Diduga *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

H7 : Diduga stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

### Kerangka Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : *Kajian Teori*, 2020

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Polri Polda Sulut dan Pegawai Negeri Sipil Polda Sulut yang berjumlah 2959 terdiri dari Anggota Polri yang berjumlah 2627 dan PNS berjumlah 332. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling insidental/accidental sampling*. Dalam penelitian ini jumlah populasi lebih dari 1000 maka penulis melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 97.

#### Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan jenis data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yakni Anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polda Sulut untuk dijawab.

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang dibuat oleh peneliti dan dengan cara membagikan kepada responden sebagai pedoman untuk menggali informasi dari responden. Dengan jumlah sampel yaitu 97, kuesioner yang dijawab oleh responden berjumlah 90 dan kuesioner yang tidak kembali atau yang tidak mengisi kuesioner sebanyak 7. Penyusunan skala pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5.

#### Teknik Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Tujuan PLS adalah untuk membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi serta untuk memprediksi pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen dan menjelaskan hubungan teori diantara kedua variabel tersebut. Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap : 1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), 2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*), 3. Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Pengujian hipotesis variabel intervening dilakukan dengan menggunakan *Sobel test* (uji Sobel). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel X ke variabel Y melalui I. Dengan rumus uji Sobel sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

- Sab : besarnya standar error pengaruh tidak langsung  
 a : jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (I)  
 b : jalur variabel intervening (I) dengan variabel dependen (Y)  
 sa : standar error koefisien a  
 sb : standar error koefisien b

Dan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh mediasi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### *Convergent Validity*

*Convergent Validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* ( $\lambda$ ). *Loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya (variabel laten). Nilai *loading factor/outer loading* di atas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dikatakan signifikan sebagai indikator yang mengukur konstruk (variabel laten). Namun demikian, nilai *loading factor* di atas 0,5 dapat diterima. Untuk memperoleh nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *outer loading* pada variabel-variabel dengan indikator-indikatornya. Nilai batas *outer factor* yang digunakan dalam

**Tabel 1. Nilai Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket.	
Work Family Conflict (X1)	X1.2	0.675	Valid	
	X1.3	0.873	Valid	
	X1.5	0.839	Valid	
	X1.6	0.889	Valid	
	X1.7	0.841	Valid	
	X1.8	0.837	Valid	
	X1.9	0.824	Valid	
	Stres Kerja (X2)	X2.1	0.833	Valid
		X2.2	0.793	Valid
X2.3		0.870	Valid	
X2.4		0.868	Valid	
X2.5		0.834	Valid	
X2.6		0.863	Valid	
X2.7		0.735	Valid	
X2.8		0.866	Valid	
Komitmen Organisasi (Y1)		Y1.1	0.796	Valid
	Y1.5	0.913	Valid	
	Y1.6	0.807	Valid	
	Y1.7	0.709	Valid	
	Y1.13	0.907	Valid	

	Y2.1	0.789	Valid
	Y2.2	0.808	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.3	0.929	Valid
	Y2.4	0.949	Valid
	Y2.5	0.928	Valid
	Y2.6	0.927	Valid

Sumber: SmartPLS, Data Olahan, 2020

Dalam tabel 1, menunjukkan nilai *outer loading* seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,6 maka semua indikator diatas dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

### Discriminant Validity

*Discriminant validity*, digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Nilai *loading factor* diatas 0,70 dinyatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Tetapi untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Latan, 2015:74).

Tabel 2. Nilai Cross Loading

Indikator	Work Family Conflict	Stres Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
X1.2	0.675	0.567	-0.256	-0.366
X1.3	0.873	0.685	-0.429	-0.586
X1.5	0.839	0.694	-0.392	-0.443
X1.6	0.889	0.726	-0.535	-0.607
X1.7	0.841	0.617	-0.335	-0.522
X1.8	0.837	0.759	-0.625	-0.709
X1.9	0.824	0.621	-0.270	-0.513
X2.1	0.676	0.833	-0.362	-0.580
X2.2	0.586	0.793	-0.283	-0.544
X2.3	0.719	0.870	-0.674	-0.787
X2.4	0.804	0.868	-0.575	-0.702
X2.5	0.756	0.834	-0.632	-0.753
X2.6	0.607	0.863	-0.442	-0.615
X2.7	0.536	0.735	-0.341	-0.575
X2.8	0.682	0.866	-0.655	-0.768
Y1.1	-0.328	-0.457	0.796	0.521
Y1.5	-0.566	-0.665	0.913	0.797
Y1.6	-0.293	-0.368	0.807	0.464
Y1.7	-0.122	-0.236	0.709	0.354
Y1.13	-0.611	-0.662	0.907	0.778
Y2.1	-0.426	-0.585	0.639	0.789
Y2.2	-0.455	-0.625	0.473	0.808
Y2.3	-0.665	-0.758	0.664	0.929
Y2.4	-0.658	-0.768	0.762	0.949
Y2.5	-0.639	-0.775	0.713	0.928
Y2.6	-0.679	-0.810	0.727	0.927

Sumber: SmartPLS, Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil pada tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi kriteria *discriminant validity*, dapat dilihat pada tabel nilai *cross loading* untuk indikator terhadap konstruk/variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* indikator lainnya.

**Composite Reliability dan AVE**

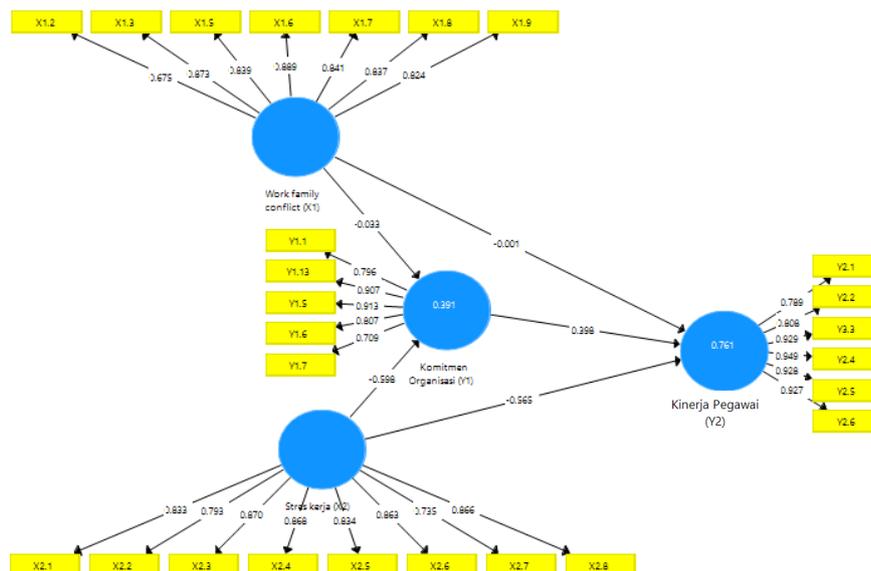
*Composite Reliability* ini dilakukan dengan melihat *output* dari *view latent variable coefficients*. Dari *output* ini, maka kriteria dilihat dari dua hal yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dinyatakan reliabel dan valid apabila bernilai >0,70. Apabila suatu konstruk telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa konstruk reliabel atau memiliki konsistensi dalam instrumen penelitian. *Average Variance Extracted (AVE)* yang sering digunakan adalah minimal 0,50. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* dan *AVE* dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Nilai Composite Reliability dan AVE**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket.
Work family conflict	0.923	0.938	0.685	Valid dan Reliabel
Stres Kerja	0.938	0.948	0.695	Valid dan Reliabel
Komitmen Organisasi	0.891	0.917	0.689	Valid dan Reliabel
Kinerja Pegawai	0.947	0.958	0.793	Valid dan Reliabel

Sumber: SmartPLS, Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 3, hasilnya menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel >0,70, sementara itu untuk nilai *AVE* seluruh variabel >0,50 maka dari itu semua variabel telah memenuhi seluruh kriteria reliabel dan juga telah valid sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.



**Gambar 2. Model Penelitian Outer Model**

Sumber: SmartPLS 3.0

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)****Coefficient of determination (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen. Konstruk disebut nilai *R-square*. Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

**Tabel 3. Nilai R<sup>2</sup>**

Variabel	R-square
Komitmen Organisasi	0.391
Kinerja Pegawai	0.761

Sumber: SmartPLS, Data Olahan 2020

Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel komitmen organisasi (Y1) yang dipengaruhi oleh *work family conflict* dan stres kerja, dan variabel kinerja pegawai (Y2) yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Y1). Berdasarkan hasil *R-square* pada tabel 3 menunjukkan nilai *R-square* variabel komitmen organisasi sebesar 0,391 yang artinya bahwa 39% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh *work family conflict* dan stres kerja. Dan untuk nilai *R-square* variabel kinerja sebesar 0,761 yang artinya bahwa 76% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi.

**Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)**

Menurut Ghazali (2014:79), nilai Q<sup>2</sup> dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* >0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Nilai *Q-square predictive relevance* dapat diukur dengan cara berikut ini :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{Komitmen Organisasi}) \times (1 - R^2 \text{Kinerja Pegawai}) \\
 &= 1 - (1 - 0,391) \times (1 - 0,761) \\
 &= 1 - (0,609) \times (0,239) \\
 &= 0,854449
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0,854449 yang berarti model *predictive relevance* yang baik.

**Uji Hipotesis**

Uji signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai *t-statistik* dan *p-values* apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji *one-tailed* sehingga hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistics* >1,64 dengan *p-values* <0,05.

**Tabel 4. Hasil Path Coefficients**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
Work family conflict (X1) -> Komitmen Organisasi (Y1)	-0.033	-0.021	0.188	0.173	0.431
Work family conflict (X1) -> Kinerja Pegawai (Y2)	-0.001	0.003	0.111	0.012	0.495
Stres kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Y1)	-0.598	-0.631	0.161	3.708	0.000
Stres kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y2)	-0.565	-0.558	0.126	4.499	0.000
Komitmen Organisasi (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2)	0.398	0.411	0.083	4.809	0.000

Sumber: SmartPLS, Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 4, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawaidengan nilai *original sample* sebesar -0,001. Nilai *t-statistic* sebesar0,012 dan *p-value* 0,495 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistic* tidak lebih besar dari 1,64 (<1,64) dan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 (>0,05). Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *original sample* yang bernilai -0,565. Nilai *t-statistic* 4,499 dan *p-value* 0,000 yang berarti nilai tersebut termasuk dalam kriteria

signifikan dimana nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,64 ( $>1,64$ ) dan *p-value*  $<0,05$ . Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

3. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *original sample* sebesar -0,033. Nilai *t-statistic* 0,173 dan *p-value* 0,431 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistic* tidak lebih dari 1,64 ( $<1,64$ ) dan *p-value* bernilai  $>0,05$ . Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.
4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *original sample* sebesar -0,598. Nilai *t-statistic* 3,708 dan *p-value* 0,000 yang berarti nilai tersebut termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistic* lebih dari 1,64 ( $>1,64$ ) dan *p-value* bernilai  $<0,05$ . Dengan demikian hipotesis 4 diterima.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *original sample* yang bernilai 0,398. Nilai *t-statistic* 4,809 dan *p-value* 0,000 yang berarti nilai tersebut termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,64 ( $>1,64$ ) dan *p-value*  $<0,05$ . Dengan demikian hipotesis 5 diterima.

### Pengujian Hipotesis Variabel Intervening dengan Sobel Test

1. Work Family Conflict terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi.

Besarnya nilai *original sampel* pengaruh langsung adalah -0,001 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung adalah -0,013 diperoleh dengan mengalikan nilai *original sample* pengaruh langsung yaitu  $(-0,001) \times (0,398) = -0,013$ . Nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa sebenarnya *work family conflict* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Berikut ini adalah perhitungan untuk mengetahui nilai pengaruh tidak langsung apakah signifikan atau tidak menggunakan *sobel test*:

Diketahui :

$$\begin{aligned} a &= -0,033 \\ b &= 0,398 \\ S_a &= 0,188 \\ S_b &= 0,083 \end{aligned}$$

Menghitung standar *error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ &= \sqrt{(0,398)^2 \cdot (0,188)^2 + (-0,033)^2 \cdot (0,083)^2 + (0,188)^2 \cdot (0,083)^2} \\ &= \sqrt{0,00553 + 0,000007 + 0,000245} \\ &= \sqrt{0,005782} \\ &= 0,076 \end{aligned}$$

Maka nilai *t* hitung diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{(-0,033) \cdot (0,398)}{0,076} = \frac{-0,013}{0,076} = -0,172$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *sobel test* diatas, diperoleh nilai *t* hitung sebesar -0,172 yang berarti nilai *t* hitung lebih kecil dari nilai *t* tabel yaitu 1,64. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tidak signifikan yang artinya komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini diartikan pula bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 6 ditolak.

2. Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Besarnya nilai *original sampel* pengaruh langsung adalah -0,565 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung adalah -0,238 diperoleh dengan mengalikan nilai *original sample* pengaruh langsung yaitu  $(-0,598) \times (0,398) = -0,238$ . Nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung maka dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah perhitungan untuk mengetahui nilai pengaruh tidak langsung apakah signifikan atau tidak menggunakan *sobel test* :

Diketahui :

$$\begin{aligned} a &= -0,598 \\ b &= 0,398 \\ S_a &= 0,161 \\ S_b &= 0,083 \end{aligned}$$

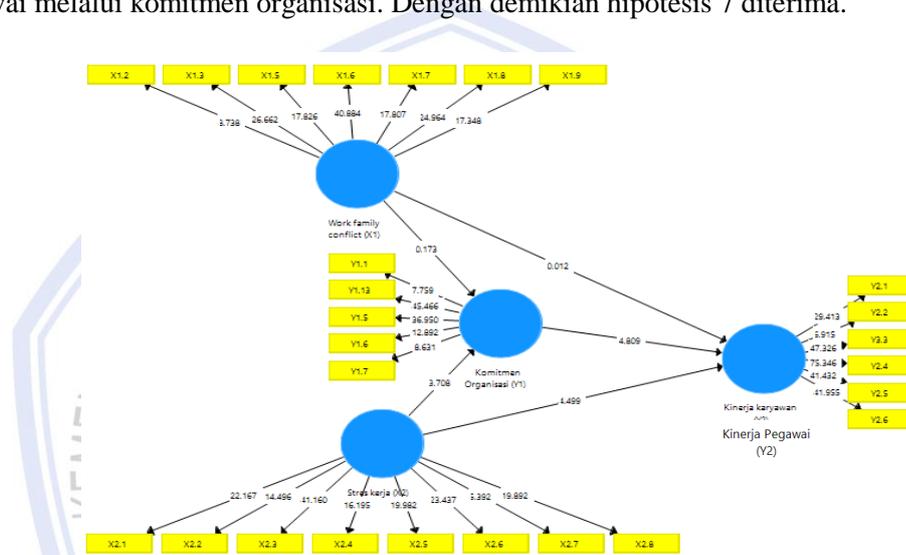
Menghitung standar *error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ &= \sqrt{(0,398)^2 \cdot (0,161)^2 + (-0,598)^2 \cdot (0,083)^2 + (0,161)^2 + (0,083)^2} \\ &= \sqrt{0,00410599 + 0,00246353 + 0,00017857} \\ &= \sqrt{0,00674809} \\ &= 0,082 \end{aligned}$$

Maka nilai t hitung diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{(-0,598) \cdot (0,398)}{0,082} = \frac{-0,238}{0,082} = -2,884$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *sobel test* diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar -2,884 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,64. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung signifikan atau komitmen organisasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dalam hal ini diartikan pula bahwa stres kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 7 diterima.



**Gambar 2. Model Penelitian Outer Model**

Sumber: SmartPLS 3.0

## Pembahasan

### Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Polda Sulut. Yang artinya semakin tinggi/rendahnya tekanan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh pegawai tidak akan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sama atau mendukung penelitian Wijayanti (2019) bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja di Polda Sulut sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi stres yang dialami oleh anggota Polri dan PNS Polda Sulut maka semakin rendah juga kinerjanya. Hasil penelitian ini sama atau mendukung penelitian Divara dan Rahyuda (2016) bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Polda Sulut. Berdasarkan hasil diatas, *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Yang artinya tinggi rendahnya *work family conflict* yang dialami oleh anggota Polri dan PNS di Polda Sulut tidak akan berpengaruh pada komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sama

atau mendukung penelitian Zain (2019) bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi di Polda Sulut. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh anggota Polri dan PNS di Polda Sulut, maka akan menurunkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sama atau mendukung penelitian Hendra dan Made (2019), bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Polda Sulut. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota Polri dan PNS di Polda Sulut maka kinerja pegawai juga akan tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian Febrianto dan Wijayanti (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan sobel *test*, menunjukkan nilai t-statistik pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* tidak signifikan. Sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja pegawai. Maka dengan atau tidak adanya komitmen organisasi tidak akan berpengaruh terhadap hubungan pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja anggota Polri dan PNS di Polda Sulut.

### **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi maka hipotesis diterima. Hasil pengujian menggunakan sobel *test*, menunjukkan nilai t-statistik pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* signifikan. Sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan peran mediasi menurut (Baron dan Kenny, 1986) apabila pengaruh variabel dependen terhadap variabel pemediasi signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial (*partially mediated*).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Polda Sulut
2. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Polda Sulut.
3. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Polda Sulut
4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi di Polda Sulut.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Polda Sulut.
6. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai.
7. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

1. Saran dari peneliti bagi pegawai yaitu sebaiknya pegawai mampu mengatur waktu antara peran dalam pekerjaan dan keluarga, agar pegawai dapat memiliki waktu untuk berinteraksi dengan keluarga.
2. Sebaiknya juga pegawai tidak menunda-nunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang ada, agar target tugas tidak memberatkan tetapi sesuaikan juga dengan kemampuan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, namun hendaknya peneliti menambah variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asfahyadin L., Nur N., Taufik, H.M., Sabara, G.T., Rosmawaty, Kartini, and Mirad (2017). The influence of work family conflict and work stress on employee performance. *International Journal of Management and Applied Science*, ISSN: 2394-7926 Volume-3, Issue-2, Feb.-201. [http://www.iraj.in/journal/journal\\_file/journal\\_pdf/14-348-14944787061-6.pdf](http://www.iraj.in/journal/journal_file/journal_pdf/14-348-14944787061-6.pdf). Diakses pada 21 Januari 2020.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and Social Psychology* 51 (6), 1173-1182. [https://www.researchgate.net/publication/281274059\\_The\\_moderatormediator\\_variable\\_distinction\\_in\\_social\\_psychological\\_research\\_Conceptual\\_strategic\\_and\\_statistical\\_considerations](https://www.researchgate.net/publication/281274059_The_moderatormediator_variable_distinction_in_social_psychological_research_Conceptual_strategic_and_statistical_considerations) Diakses pada 10 September 2020.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Divara, I.G.A.G.K., dan Rahyuda, A.G. (2016). Pengaruh work family conflict terhadap komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 6994-702. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/23848> Diakses pada 19 Februari 2020.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febrianto, R., dan Wijayanti, D.T (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 2 No. 3 Juli 2014. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/10183/9951> Diakses pada 21 Februari 2020.
- Frone, M.R., Russell, M., and Cooper, M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, (1), 65-78. [https://www.researchgate.net/publication/21599770\\_Antecedents\\_and\\_Outcomes\\_of\\_Work-Family\\_Conflict\\_Testing\\_a\\_Model\\_of\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Testing_a_Model_of_the_Work-Family_Interface) Diakses pada 19 Februari 2020.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip
- Greenberg, G., and Baron, R.A. (1993). *Behavior in Organizations. Third Edition*. New Jersey : Prentice -Hall, Inc.
- Greenhaus, J.H., and Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Journal Academy of Management Review*, 10, (1), 76-88. [https://www.researchgate.net/publication/259309989\\_Source\\_of\\_Conflict\\_Between\\_Work\\_and\\_Family\\_Roles](https://www.researchgate.net/publication/259309989_Source_of_Conflict_Between_Work_and_Family_Roles) Diakses pada 21 Februari 2020.
- Hendra, P.N.B., and Made, S. (2019). Effect of work family conflict, job stress and organizational commitment of employee performance on government employee in the DPRD secretariat of Bali Province, Indonesia. *RJOAS*, 5(89). [https://rjoas.com/issue-2019-05/article\\_23.pdf](https://rjoas.com/issue-2019-05/article_23.pdf) Diakses pada 28 Februari 2020.
- Novitasari, A. (2017). Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Wanita RS PKU Muhammadiyah Gamping). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11916/2.%20HALAMAN%20JUDUL.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Diakses pada 28 Februari 2020.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Stranks, J. (2005). *Stress at work, management and prevention*. Burlington: Elsevier.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.

Wijayanti, A.R. (2019). Pengaruh work family conflict, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah. <http://eprints.ums.ac.id/77219/> Diakses pada 28 Februari 2020.

Zain, A.N.D. (2019). Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 8, Issue 1. [http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber\\_8-1\\_k18-141\\_1-19.pdf](http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_8-1_k18-141_1-19.pdf) Diakses pada 28 Februari 2020

