

## BEBAN KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI

Trisafe Lukman Candra<sup>1</sup>, Toni Herlambang<sup>2</sup>, Budi Eko Satoto<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Jember<sup>1,2,3</sup>

Trisafelukmancandra@gmail<sup>1</sup>,

dwicahyono@unmuhjember.ac.id<sup>2</sup>,

ebsumj@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh beban kerja, dan *work-family conflict* (WFC) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada dinas pemberdayaan desa Kabupaten Bondowoso. Jumlah sampel penelitian ini adalah 110 dengan menggunakan Teknik *Nonprobability Sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 3.2.8. Temuan utama dari studi ini adalah untuk menguji koefisien jalur langsung dan tidak langsung untuk meningkatkan kerja pegawai melalui variabel beban kerja, WFC, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja, WFC dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. WFC berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah mempunyai pembagian tugas yang jelas sehingga tidak terjadi beban kerja yang berlebihan, pegawai memiliki komitmen organisasi sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, WFC, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine directly or indirectly the effect of workload and WFC on employee performance through organizational commitment as an intervening variable at the village empowerment office of Bondowoso Regency. The number of samples in this study was 110 using the Nonprobability Sampling Technique. The analysis technique used is Structural Equation Model (SEM) using SmartPLS 3.2.8. The main finding of this study is to examine the coefficients of direct and indirect paths to improve employee work through the WFC workload variables, organizational commitment and employee performance. The results showed that workload had no significant effect on organizational commitment. Work-family conflict has a significant effect on organizational commitment. Workload, WFC, and organizational commitment have a significant impact on performance. Workload has no significant effect on employee performance when organizational commitment is an intervening variable. WFC positively affects employee performance through organizational commitment as an intervening variable. From the results of the study, it can be concluded that employees already have a clear division of duties so that there is no excessive workload and that employees have organizational commitment so that productivity and work performance increase.*

**Keywords:** *Workload, Work Family Conflict, Employee Performance and Employee Commitment*

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya kinerja karyawan atau karyawan perempuan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri sendiri maupun upaya strategi dari perusahaan. Penilaian kinerja berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan lain-lain (Handoko, 2016). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi. Sumber Daya Manusia adalah sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Sudaryo, dkk, 2018).

Untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Bondowoso, maka dari itu perlu adanya peningkatan kualitas, tidak hanya ditekankan pada aspek kemampuan teknis saja akan tetapi juga pada aspek-aspek lain seperti peningkatan pendidikan serta pelatihan-pelatihan bagi pegawai baru maupun pegawai lama, beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Dalam membangun birokrasi pemerintahan yang baik *good governance* ditentukan oleh kemampuan aparatur pemerintah melalui organisasinya untuk menjalankan tugas dan fungsinya yaitu sebagai pelayanan publik kepada masyarakat secara profesional dan akuntabel. Sesuai Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah. Tentang pemberian kekuasaan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui tersebut memimpin dan komitmen organisasi setiap pegawai. Ketiga aspek tersebut yakni beban kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi perlu diperhatikan karena hal ini memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada dinas PMD kabupaten Bondowoso.

Beban kerja yang berlebih akan meningkatkan rasa tegang yang berakibat kelelahan mental dan fisik (stress), hal ini berdampak pada menurunnya produktifitas (Jusup, 2017). Stress dapat ditimbulkan oleh beban kerja yang merupakan faktor intrinsik dalam suatu pekerjaan (Munandar, 2014). Greenwood *et al* (2004) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh pada durasi tugas, modalitas sensorik dan juga berkaitan dengan stress. Namun dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa hasil studi empiris yang bertolak belakang dengan hasil teori yang dikemukakan diatas, adapun research gap yang di peroleh ialah berdasarkan hasil penelitian, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Asriani & Abdullah, 2018). Penelitian Utomo (2019) dengan hasil penelitian uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dipengaruhi oleh beban kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh work family conflict. Hal ini akan terjadi apabila individu tidak merasa terbebani oleh berbagai macam faktor salah satunya work-family conflict yang dapat menurunkan semangat kerjanya. Seseorang yang melakukan perannya dalam keluarga dan pekerjaan secara bersamaan, maka akan memiliki kinerja yang terbatas dalam melakukan perannya di dalam keluarga apabila seseorang tersebut harus memenuhi perannya dalam pekerjaan, maupun sebaliknya (Akbar, 2017) peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan memiliki peran yang sangat kuat dalam memfasilitasi dan mengakomodir berbagai aspirasi dan tuntutan masyarakat dengan baik dan mampu menerapkan tujuan strategis yang tepat. Mengutamakan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai keberhasilan dalam membangun kemajuan Negara.

## **KAJIAN TEORI**

### **Beban Kerja**

Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

### ***Work Family Conflict***

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat berasal dalam domain pekerjaan yang dapat mengganggu keluarga atau keluarga dapat mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Menurut Gregson *et al* (1994) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran. Ada kebutuhan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga yang dapat mengakibatkan konflik.

### **Komitmen Organisasi**

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Mathis & Jackson (2001) mengemukakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu (Alwi, 2012). Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input).

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Asosiatif dan Kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan memiliki satuan hitung. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017) “adalah bagian

dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Hal ini berarti sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian dan terpilih untuk menjadi sampel dalam penelitian bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana atau waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yaitu sampel jenuh atau sering disebut *Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden.

## HASIL

### Uji Validitas

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

**Tabel 1.**  
*Combined loadings and cross-loadings*

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Beban Kerja</i>	BK1	0,750
	BK2	0,904
	BK3	0,902
	BK4	0,827
	BK5	0,840
	BK6	0,803
	BK7	0,919
	BK8	0,868
	BK9	0,705
	BK10	0,830
<i>Work Family Conflict (WFS)</i>	WFS11	0,915
	WFS12	0,823
	WFS13	0,953
	WFS14	0,886
	WFS15	0,785
	WFS16	0,943
	WFS17	0,861
	WFS18	0,952
	WFS19	0,887
	WFS20	0,934

Tabel 1. (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Outer Loading
Komitmen Organisasi	KO21	0,724
	KO22	0,942
	KO23	0,940
	KO24	0,883
	KO25	0,937
	KO26	0,922
	KO27	0,883
	KO28	0,861
	KO29	0,856
	KO30	0,717
Kinerja	K31	0,769
	K32	0,879
	K33	0,961
	K34	0,871
	K35	0,914
	K36	0,858
	K37	0,861
	K38	0,896
	K39	0,961
	K40	0,901

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan data dalam tabel 1, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data SmartPLS 3 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.  
Uji Reliabilitas

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
Beban Kerja	0.959	0.952
WFC	0.976	0.972
Komitmen Organisasi	0.969	0.963
Kinerja	0.974	0.970

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Composite reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil pada tabel 2

menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

## Evaluasi Inner Model

### Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung gaya beban kerja (X1) dan WFC (X2) terhadap Kinerja (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variable intervening dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

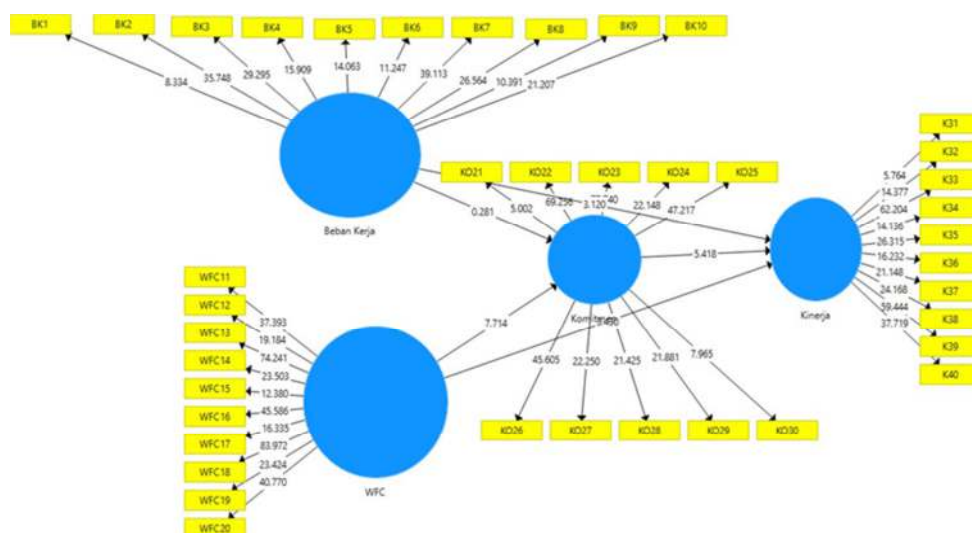
**Tabel 3.**  
**Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung**

<i>Path coefficients</i>			
<i>X1</i>	<i>X2</i>	<i>Z</i>	<i>Y</i>
<i>X1</i>			
<i>X2</i>			
<i>Z</i>	0,029	0,907	
<i>Y</i>	0,122	0,347	0,552
<i>P values</i>			
<i>X1</i>	<i>X2</i>	<i>Z</i>	<i>Y</i>
<i>X1</i>			
<i>X2</i>			
<i>Z</i>	0.773	<0.000	
<i>Y</i>	<0.001	<0.000	<0.000

Sumber : data diolah peneliti (2022)

## Model Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis.



**Gambar 2. Model Hipotesis**

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data menghasilkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso kemungkinan sudah mempunyai pembagian tugas yang jelas sehingga tidak terjadi beban kerja yang berlebihan. Hal ini bertentangan dengan teori yang menyatakan akibat beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Beban kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja yang dimiliki oleh karyawan juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data menghasilkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi. Hal ini disebabkan karena pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten



Bondowoso pegawai menghadapi banyak tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tentunya memberikan dampak bagi kehidupan pribadi pegawai yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan teori menurut Davis *et al* (1996) yang menyatakan konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian beban kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020) tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Diperkuat dengan jurnal penelitian Rianto dan Purwanto (2020) tentang pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat serta peran teamwork sebagai variabel mediasi, dengan hasil penelitian bahwa beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif tidak signifikan.

### **Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data menghasilkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso bahwa banyak karyawan merasa mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Banyak juga karyawan merasa dengan menghabiskan waktu bersama keluarga tidak meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat disebabkan karena tenaga dan waktu

mereka juga terkuras saat berkumpul bersama keluarga. Hal ini bertentangan dengan teori yang menyatakan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Armida (2020) *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSI Ibnu Sina Padang. Ini berarti semakin tinggi *work-family conflict* yang terjadi maka kinerja perawat akan meningkat. Menurut penelitian Minarika dkk (2020), bahwa *work-family conflict* dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meyer *et al* (1993) bahwa hubungan komitmen organisasi dan kinerja adalah hubungan yang positif dan kuat, mendukung pernyataan tersebut diatas. Kinerja seseorang sebagian besar dipengaruhi juga oleh komitmen organisasi (Fitriastuti, 2013) Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan senantiasa bekerja secara maksimal dan bersemangat memanfaatkan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data menghasilkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan karena pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso kemungkinan sudah mempunyai pembagian tugas yang jelas sehingga tidak terjadi beban kerja yang berlebihan. Hal ini bertentangan dengan teori yang menyatakan akibat beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Beban kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniati (2018) menyatakan bahwa beban kerja secara signifikan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi terbukti mengintervening variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Seharusnya perusahaan melakukan pemberdayaan karyawan. Hal ini dilakukan bertujuan agar beban kerja tetap stabil. Sama halnya dengan penelitian oleh Rahma (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja mampu memediasi terhadap kinerja perawat wanita melalui komitmen organisasi.

### **Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data menghasilkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap

kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkey *et al* (2021), menyatakan bahwa 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.

## **SIMPULAN**

Simpulan dari penelitian ini sebagai berikut; 1) Beban Kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara teoritis temuan ini menjelaskan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso sudah mempunyai pembagian tugas yang jelas sehingga tidak terjadi beban kerja yang berlebihan; 2) *Work-family conflict* berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen Organisasi. Secara teoritis temuan ini menjelaskan bahwa pegawai menghadapi banyak tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tentunya memberikan dampak bagi kehidupan pribadi pegawai yang bersangkutan; 3) Beban kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara teoritis temuan ini menjelaskan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso melaksanakan penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki; 4) *Work-family conflict* berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara teoritis temuan ini menjelaskan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso banyak pegawai merasa mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Banyak juga pegawai merasa dengan menghabiskan waktu bersama keluarga, tidak meningkatkan kinerja mereka; 5) Komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara teoritis temuan ini menjelaskan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan

meningkat dan begitu juga prestasi kerja; 6) Beban kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel Intervening. Secara teoritis temuan ini menjelaskan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso kemungkinan sudah mempunyai pembagian tugas yang jelas sehingga tidak terjadi beban kerja yang berlebihan; 7) *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48.
- Alwi, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif Edisi Kedua. *Yogyakarta: BPFEE*.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 58-59.
- Davis, K., Newstrom, J. W., & DHARMA, A. (1996). Perilaku dalam Organisasi, jilid 1.
- Dewi, S. K. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan* (Doctoral dissertation).
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Greenwood-Ericksen, A., Oron-Gilad, T., Szalma, J. L., Stafford, S., & Hancock, P. A. (2004). Workload and performance: A field evaluation in a police shooting range. In *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting* (Vol. 48, No. 16, pp. 1953-1957). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Gregson, T., Wendell, J., & Aono, J. (1994). Role ambiguity, role conflict, and perceived environmental uncertainty: Are the scales measuring separate constructs for accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 6(1), 144-159.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410-418.
- Hidayati, N., Zarlis, P. M., & Absah, Y. (2019). Effect of work-family conflict on commitment organization through work stress with religiosity as a moderating variable in health workers of Latersia Binjai Hospital.
- Juniati, S. F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi kasus Pada PT Sinar Sosro KPB Mojokerto. *Jurusan Manajemen*, 6(3), 148-156.
- Jusup, A. H. (2020). Dasar-dasar akuntansi.

- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.
- Munandar, A.S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Rahma, S. (2019). *Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Lanto Dg Pasewang Jeneponto* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Rianto, R., & Purwanto, A. (2020). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat serta peran teamwork sebagai variabel mediasi (Studi pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang). *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(2), 93-111.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Setiawan, I. (2021). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 994-1003.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
- Yustisia, T. V. (2015). *Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Perubahannya*. Visi Media.