

PENGARUH *WORK-TO-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT PELINDO REGIONAL 3 KALIMANTAN

Pelita Ramadhaniah¹, Abul Hasan Asy'ari^{2*}, Faizal Maulidhany Rarin³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, Indonesia

e-mail: abulhasan.asyari96@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effects of Work-to-Family Conflict and job stress on organizational commitment among employees of PT Pelindo Regional 3 Kalimantan. The study employed a quantitative approach using a survey design. The research population consisted of 47 employees, all of whom were included as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression, supported by validity and reliability tests, classical assumption tests, the F-test, t-test, dominant variable analysis, and the coefficient of determination. The results indicate that the regression model is appropriate and explains 86.7% of the variance in organizational commitment (Adjusted $R^2 = 0.867$). Simultaneously, Work-to-Family Conflict and job stress have a significant effect on organizational commitment ($F = 150.961$; $p < 0.001$). Partially, Work-to-Family Conflict has a significant negative effect on organizational commitment ($\beta = -0.305$; $p = 0.003$), and job stress also has a significant negative effect on organizational commitment ($\beta = -0.666$; $p < 0.001$). Among the two independent variables, job stress is the most dominant factor influencing organizational commitment. These findings suggest that organizational efforts to manage job stress and minimize conflicts between work and family responsibilities are essential strategies for maintaining employees' organizational commitment.*

Keywords: *job stress; organizational commitment; work-to-family conflict*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-to-Family Conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Pelindo Regional 3 Kalimantan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian berjumlah 47 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda yang didukung oleh uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji F, uji t, uji dominan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dan mampu menjelaskan 86,7% variasi komitmen organisasi (Adjusted $R^2 = 0,867$). Secara simultan, *Work-to-Family Conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($F = 150,961$; $p < 0,001$). Secara parsial, *Work-to-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = -0,305$; $p = 0,003$), demikian pula stres kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan ($\beta = -0,666$; $p < 0,001$). Di antara kedua variabel tersebut, stres kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam mengendalikan stres kerja dan meminimalkan konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan strategi penting untuk mempertahankan komitmen organisasi karyawan.

Kata Kunci: *komitmen organisasi; stres kerja; work-to-family conflict*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah komitmen organisasi, karena mencerminkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik, serta keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta tingginya keinginan berpindah kerja. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang tercermin melalui tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, yang secara bersama-sama memengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau waktu yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis yang berdampak pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja, dan keterikatan terhadap organisasi. Kajian sistematis yang dilakukan oleh Rathi dan Kumar (2022) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang paling sering dikaitkan dengan penurunan kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan berbagai sikap positif terhadap organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Noor et al. (2024) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pekerja industri kelapa sawit di Malaysia. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi.

Selain stres kerja, *Work-to-Family Conflict* juga menjadi salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan WFC sebagai konflik antarperan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran individu dalam keluarga. Konsep tersebut kemudian dikembangkan oleh Netemeyer et al. (1996) yang membedakan konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family conflict*) dan konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) sebagai dua konstruk yang saling berkaitan namun memiliki karakteristik yang berbeda. Penelitian Liu et al. (2022) menunjukkan bahwa meningkatnya *Work-to-Family Conflict* berkaitan dengan meningkatnya stres kerja karena individu mengalami kesulitan membagi waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian Vickovic dan Morrow (2020) juga menunjukkan bahwa *Work-to-Family Conflict* merupakan faktor penting yang memengaruhi stres kerja, kepuasan kerja, dan berbagai sikap kerja, termasuk komitmen organisasi, meskipun pengaruh *langsung* terhadap komitmen organisasi masih menunjukkan hasil yang beragam pada berbagai konteks organisasi.

Fenomena tersebut relevan dengan kondisi di PT Pelindo Regional 3 Kalimantan, yaitu unit yang bertanggung jawab atas pengawasan, pengelolaan, dan koordinasi kegiatan bisnis

kepelabuhanan di wilayah Kalimantan. Berbeda dengan unit operasional yang berfokus pada aktivitas bongkar muat, sebagian besar pegawai pada unit ini menjalankan fungsi administratif dan manajerial, seperti koordinasi lintas unit, pembinaan, pengawasan, serta pelaporan kinerja.

Penelitian pada sektor kepelabuhanan menunjukkan bahwa beban kerja mental, konflik peran, dan tekanan operasional merupakan faktor yang meningkatkan stres kerja serta berpotensi memengaruhi kesehatan mental pegawai (Akrimah et al., 2023; Putri et al., 2025). Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut komunikasi yang intensif, koordinasi berkelanjutan, dan penyelesaian berbagai tugas administratif dalam batas waktu tertentu. Berdasarkan Laporan Kinerja PT Pelindo 3 Kalimantan volume pekerjaan administratif meningkat sekitar 18% selama periode 2022–2024, sedangkan jumlah pegawai relatif tidak mengalami penambahan. Pada periode yang sama, kebutuhan lembur meningkat sekitar 12%, terutama pada unit pengawasan dan pelaporan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya peningkatan beban kerja yang berpotensi memicu stres kerja dan *Work-to-Family Conflict*, khususnya ketika pegawai harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja normal sehingga waktu untuk menjalankan peran dalam keluarga menjadi berkurang. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan tanpa pengelolaan yang efektif, maka dapat memengaruhi komitmen organisasi pegawai.

Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan *Work-to-Family Conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi masih menunjukkan temuan yang beragam. Noor et al. (2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, Vickovic dan Morrow (2020) melaporkan bahwa *Work-to-Family Conflict* tidak selalu berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi berpengaruh terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. Di Indonesia, Dwi Kurnia et al. (2022) menemukan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada perawat perempuan. Sementara itu, Sejahtera dan Farida Ferine (2023) menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi memberikan pengaruh melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Work-to-Family Conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi masih memerlukan kajian lebih lanjut, terutama pada organisasi yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat dua celah penelitian yang menjadi dasar penelitian ini. Pertama, hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-to-Family Conflict* terhadap komitmen organisasi masih belum konsisten pada berbagai sektor pekerjaan. Kedua, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor pendidikan, kesehatan, perkebunan, dan lembaga pemasyarakatan, sedangkan penelitian pada BUMN sektor kepelabuhanan, khususnya PT Pelindo 3 Kalimantan, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-to-Family Conflict* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Work-to-Family Conflict

Work-to-Family Conflict merupakan bentuk konflik antarperan (*inter-role conflict*) yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan menghambat pelaksanaan tanggung jawab individu dalam keluarga. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik tersebut muncul karena tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dapat dijalankan secara bersamaan sehingga pelaksanaan salah satu peran menjadi terganggu. Selanjutnya, Frone et al (1992) menjelaskan bahwa tekanan yang berasal dari pekerjaan dapat mengurangi kemampuan individu dalam memenuhi peran keluarga, sehingga konflik pekerjaan terhadap keluarga menjadi salah satu sumber utama ketidakseimbangan kehidupan kerja dan keluarga.

Konsep *Work-to-Family Conflict* kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Netemeyer et al (1996) yang membedakan konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family conflict*) dan konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) sebagai dua konstruk yang berbeda namun saling berkaitan. Mereka menjelaskan bahwa tingginya beban kerja, jam kerja yang panjang, serta tanggung jawab profesional merupakan faktor utama yang memicu munculnya konflik pekerjaan terhadap keluarga.

Perkembangan penelitian menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* tidak hanya berdampak pada kehidupan keluarga, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan. Greenhaus dan Powell (2006) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan mengurangi kesejahteraan individu sehingga berdampak pada sikap kerja. Penelitian Vickovic dan Morrow (2020) menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* berhubungan positif dengan stres kerja serta berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, Liu et al (2022) menemukan bahwa *work-to-family conflict* meningkatkan stres kerja pada pekerja yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi. (Medina-Garrido et al., 2017) menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya stres, menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya turnover intention, dan menurunnya kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan work-family yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*), yang selanjutnya berdampak positif terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini, *work-to-family conflict* diukur menggunakan indikator *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* yang dikembangkan oleh (Carlson et al., 2000)

Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons fisik maupun psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Beehr dan Newman (1978) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif individu terhadap kondisi pekerjaan yang menimbulkan tekanan sehingga dapat memengaruhi kesehatan maupun kinerja. Senada dengan itu, Robbins dan Judge (Novitasari, 2020) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dipandang penting, namun sumber daya yang dimiliki tidak memadai untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki konsekuensi terhadap sikap dan perilaku karyawan. Kajian sistematis yang dilakukan oleh Rathi dan Kumar (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan dengan meningkatnya kelelahan kerja (*burnout*), menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya keinginan berpindah kerja, dan menurunnya komitmen organisasi. Hasil penelitian Noor et al. (2024) juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga organisasi perlu mengelola tekanan kerja agar loyalitas karyawan tetap terjaga. Penelitian Amalia et al. (2022) pada guru wanita selama pandemi juga menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur menggunakan tiga indikator, yaitu gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku berdasarkan Robbins dan Judge (Novitasari, 2020).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan keterikatan individu terhadap organisasi serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi merupakan hubungan psikologis yang memengaruhi keputusan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi dan terdiri atas tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* menggambarkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, *continuance commitment* berkaitan dengan pertimbangan biaya atau konsekuensi apabila meninggalkan organisasi, sedangkan *normative commitment* mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Konsep tersebut diperkuat oleh meta-analisis Meyer et al. (2002) yang menunjukkan bahwa ketiga dimensi komitmen memiliki hubungan yang berbeda terhadap berbagai luaran organisasi. *Affective commitment* memiliki hubungan positif yang paling kuat dengan kepuasan kerja, kinerja, dan *organizational citizenship behavior*, serta berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Sebaliknya, *continuance commitment* menunjukkan hubungan yang lebih lemah, sedangkan *normative commitment* berada di antara keduanya.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja–keluarga. (Medina-Garrido et al., 2023) menemukan bahwa dukungan organisasi dalam menyediakan kebijakan *work-family balance* yang mudah diakses mampu meningkatkan komitmen organisasi sekaligus kesejahteraan karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa organisasi yang memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga melalui dukungan dan kebijakan yang memadai cenderung lebih mampu mempertahankan komitmen karyawannya.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan *Role Theory* (Greenhaus & Beutell, 1985), *work-to-family conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran dalam keluarga sehingga menimbulkan konflik antarperan. Konflik tersebut menguras waktu, energi, dan sumber daya individu yang pada akhirnya dapat menurunkan keterikatan terhadap organisasi. Penelitian (Vickovic & Morrow, 2020) menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* meningkatkan stres kerja dan menurunkan komitmen organisasi. Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang

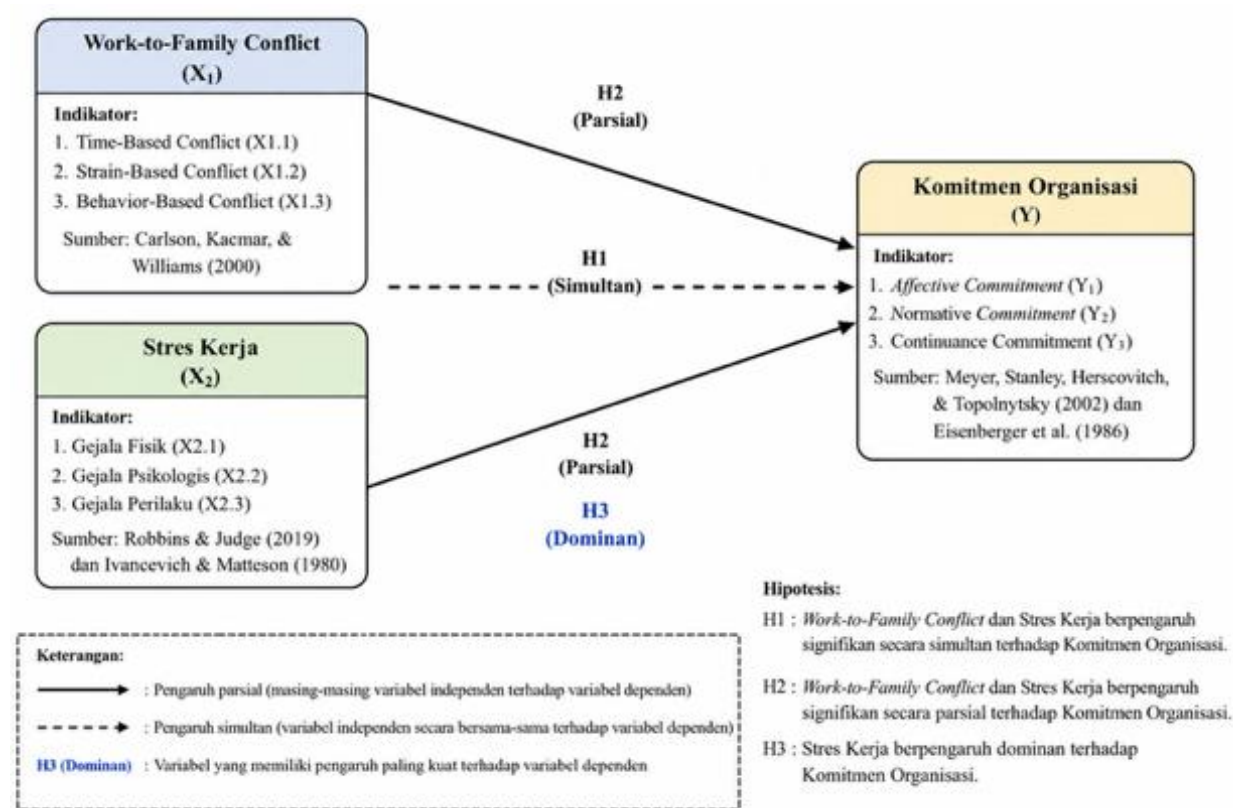
memengaruhi komitmen organisasi. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus dapat menurunkan motivasi, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Temuan empiris Noor et al. (2024) dan Amalia et al. (2022) memperkuat bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H1: *Work-to-family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi.

H2: *Work-to-family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

H3: Stres kerja berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-to-family conflict* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Pelindo Regional 3 Kalimantan. Populasi penelitian berjumlah 47 pegawai organik dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel *work-to-family conflict* diukur melalui indikator *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Variabel Stres Kerja diukur melalui gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Sementara itu, Komitmen Organisasi diukur melalui *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26.0 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji dominan, serta koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Diskusi

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 1: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

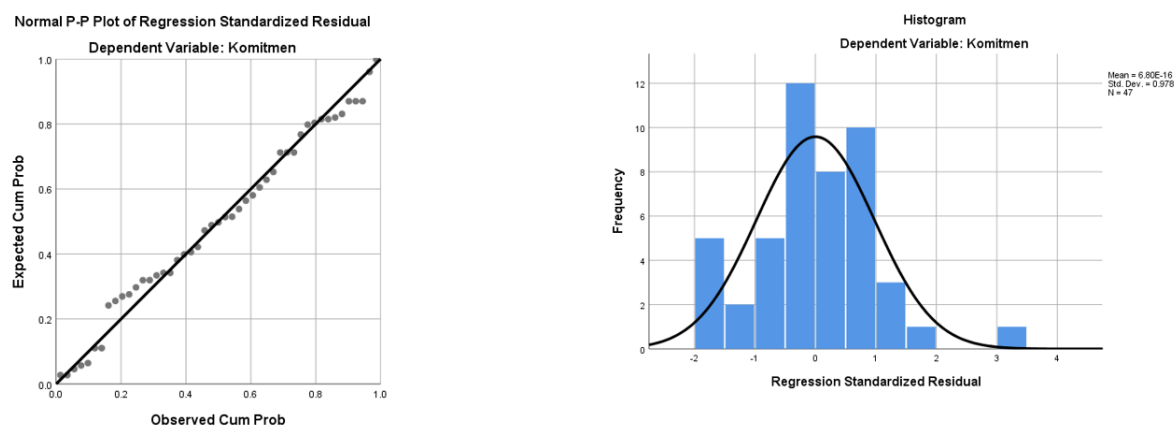
Variabel	Jumlah Item	Rentang Item-Total	Korelasi	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-to-Family Conflict	6	0,646–0,689		0,742	Valid dan reliabel
Stres Kerja	6	0,718–0,838		0,869	Valid dan reliabel
Komitmen Organisasi	8	0,673–0,805		0,888	Valid dan reliabel

Sumber: Analisis dari sumber primer (2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *work-to-family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap skor total variabel ($p < 0,05$). Nilai korelasi item-total pada variabel *work-to-family conflict* berkisar antara 0,646–0,689, variabel stres kerja antara 0,718–0,838, sedangkan variabel komitmen organisasi antara 0,673–0,805. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Begitu juga, untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,70 sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Variabel *work-to-family conflict* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,742, variabel stres kerja sebesar 0,869, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,888. Sehingga, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($> 0,05$) sehingga residual berdistribusi normal. Hasil tersebut juga didukung oleh histogram yang membentuk pola menyerupai distribusi normal dan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik residual mengikuti garis diagonal yang dapat dilihat pada Gambar 2. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,310 ($> 0,10$) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 3,225 (< 10) sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,866 menunjukkan tidak adanya autokorelasi, sedangkan *scatterplot* residual memperlihatkan penyebaran titik secara acak sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.



Gambar 2. Histogram dan plot data
 Sumber: data diolah, 2026

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Konstanta)	50.883	1.221	—	41.681	0.000	—	—
WFC	-0.499	0.158	-0.305	-3.156	0.003	0.310	3.225
Stress	-0.865	0.125	-0.666	-6.894	0.000	0.310	3.225

Sumber: Analisis dari sumber primer (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa hubungan antara *work-to-family conflict* dan stres kerja dengan komitmen organisasi tergolong sangat kuat. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,934, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,867 menunjukkan bahwa 86,7% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh *Work-to-Family Conflict* dan stres kerja. Sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 50,883 - 0,499X_1 - 0,865X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasi

X_1 = *Work-to-Family Conflict*

X_2 = Stres kerja

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *work-to-family conflict* maupun stres kerja akan menurunkan komitmen organisasi. Koefisien regresi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel bebas terhadap komitmen organisasi bersifat berlawanan arah.

Pengaruh *Work-to-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (H1)

Pengujian hipotesis pertama dilakukan menggunakan uji F, hasilnya ditampilkan pada Tabel 3 dan Tabel 4. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 150,961 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu,

Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. Ketika kedua kondisi tersebut meningkat secara bersamaan, loyalitas, keterikatan emosional, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi akan menurun. Besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 86,7% juga menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan perubahan komitmen organisasi. Dengan demikian, pengelolaan *work-to-family conflict* dan stres kerja menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi.

Tabel 3: Ringkasan Model Regresi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,934	0,873	0,867	2,16360	1,866

Sumber: Analisis dari sumber primer (2026)

Tabel 4: Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1413,347	2	706,674	150,961	0,000
Residual	205,972	44	4,681		
Total	1619,319	46			

Sumber: Analisis dari sumber primer (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara konflik pekerjaan-keluarga dan tekanan yang berasal dari lingkungan kerja. Ketika konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga disertai dengan tingginya tingkat stres kerja, keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Medina-Garrido et al. (2023)) yang menunjukkan bahwa organisasi yang menyediakan dukungan melalui kebijakan *work-family balance* yang mudah diakses mampu meningkatkan komitmen organisasi sekaligus kesejahteraan karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa dukungan organisasi dalam membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan faktor penting untuk membangun komitmen organisasi.

Temuan ini juga didukung oleh Meyer et al. (2002) yang melalui meta-analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dialami karyawan. Individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang lebih baik serta keinginan berpindah kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja secara bersamaan berpotensi menurunkan berbagai dimensi komitmen organisasi.

Pengaruh *Work-to-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi (H2)

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *work-to-family conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,499, nilai t hitung sebesar -3,156, dan nilai signifikansi 0,003 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work-to-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik yang dialami karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, semakin rendah tingkat komitmennya terhadap organisasi. Konflik tersebut menyebabkan berkurangnya energi fisik maupun psikologis yang dimiliki individu sehingga menurunkan keterikatan terhadap organisasi. Karyawan yang kesulitan menjalankan dua peran secara bersamaan cenderung mengalami kelelahan emosional, penurunan kepuasan kerja, dan berkurangnya loyalitas terhadap organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga, maka semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *interrole conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan keluarga menimbulkan tekanan psikologis sehingga mengurangi keterikatan individu terhadap organisasi. Kondisi tersebut juga dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources Theory* dari Hobfoll et al. (2017) yang menyatakan bahwa kehilangan sumber daya, seperti waktu, energi, dan kondisi psikologis, akan menimbulkan stres dan menurunkan kemampuan individu untuk mempertahankan komitmennya terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan meta-analisis Amstad et al., (2011) yang menunjukkan bahwa *work interference with family* berhubungan dengan berbagai luaran organisasi yang negatif, termasuk penurunan komitmen organisasi. Selain itu, Medina-Garrido et al. (2023) juga menemukan bahwa dukungan organisasi melalui kebijakan *work-family balance* mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, upaya organisasi dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi salah satu strategi penting untuk mempertahankan komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (H2)

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin rendah keterikatan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Dominannya pengaruh stres kerja dibandingkan *work-to-family conflict* dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan pegawai administratif dan manajerial di PT Pelindo Regional 3 Kalimantan yang menuntut koordinasi lintas unit, penyelesaian pelaporan yang bersifat *time-sensitive*, serta tingginya beban kerja mental. Kondisi tersebut menyebabkan tekanan psikologis yang bersumber dari pekerjaan lebih sering dirasakan dalam aktivitas sehari-hari sehingga lebih langsung memengaruhi komitmen organisasi. Temuan ini didukung oleh Akrimah et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja mental, konflik peran, dan ambiguitas peran merupakan

faktor yang meningkatkan stres kerja pada pegawai sektor kepelabuhanan, serta diperkuat oleh Putri et al. (2025) yang melaporkan bahwa tuntutan pekerjaan dan tekanan operasional di terminal logistik pelabuhan berpotensi memengaruhi kesehatan mental pekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Medina-Garrido et al. (2023) yang menegaskan bahwa dukungan organisasi dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja–keluarga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kesejahteraan karyawan sehingga melemahkan komitmen organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan Meyer et al. (2002) yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang tidak kondusif akan menurunkan komitmen organisasi, terutama komitmen afektif yang memiliki hubungan paling kuat dengan kepuasan kerja, kinerja, dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Komitmen Organisasi (H3)

Dominansi pengaruh masing-masing variabel independen ditentukan berdasarkan nilai Standardized Beta. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* memiliki nilai beta sebesar -0,305, sedangkan stres kerja memiliki nilai beta sebesar -0,666. Nilai beta stres kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa stres kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi komitmen organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan yang berasal dari lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap penurunan komitmen organisasi dibandingkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi tersebut dapat dijelaskan karena stres kerja merupakan pengalaman yang dirasakan secara langsung dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Tekanan yang terus-menerus, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan penyelesaian tugas, dan tekanan untuk mencapai target, dapat menguras energi fisik maupun psikologis karyawan sehingga menurunkan keterikatan emosional, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Medina-Garrido et al. (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi melalui kebijakan *work-family balance* dan lingkungan kerja yang mendukung berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memprioritaskan pengelolaan stres kerja melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan dukungan organisasi, serta penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga agar komitmen organisasi karyawan dapat dipertahankan.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini membuktikan bahwa *work-to-family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Pelindo Regional 3 Kalimantan. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan sebesar 86,7% variasi komitmen organisasi, sehingga menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga serta stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat komitmen karyawan. Secara parsial, *work-to-family conflict* dan stres kerja sama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi konflik pekerjaan–keluarga maupun stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi. Selain

itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi komitmen organisasi dibandingkan *work-to-family conflict*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan stres kerja dan penciptaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan strategi penting dalam mempertahankan komitmen organisasi karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada 47 karyawan PT Pelindo Regional 3 Kalimantan, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke organisasi atau sektor industri lain. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang sehingga hubungan antarvariabel yang ditemukan belum dapat menjelaskan hubungan kausal secara lebih mendalam. Ketiga, model penelitian hanya melibatkan dua variabel independen, yaitu *work-to-family conflict* dan stres kerja, sedangkan masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT Pelindo Regional 3 Kalimantan disarankan memprioritaskan pengelolaan stres kerja melalui evaluasi dan redistribusi beban kerja, khususnya pada unit dengan tuntutan koordinasi dan pelaporan yang tinggi. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan *Employee Assistance Program* (EAP) berupa layanan konseling dan manajemen stres, serta menerapkan pengaturan kerja yang lebih fleksibel untuk pekerjaan administratif yang memungkinkan guna mengurangi lembur dan *work-to-family conflict*. Upaya tersebut diharapkan dapat menurunkan tingkat stres kerja sekaligus meningkatkan komitmen organisasi karyawan..

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan berbagai sektor industri agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan desain longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel serta menambahkan variabel lain, seperti dukungan organisasi (*perceived organizational support*), kepuasan kerja, *work-life balance*, atau burnout sebagai variabel mediasi maupun moderasi dalam menjelaskan komitmen organisasi.

Referensi

- Akrimah, W. D., Wardana, I. W., & Tualeka, A. R. (2023). Mental workload and work factors as predictors of stress levels in port sector employees. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(1), 124–135. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i1.2023.124-135>
- Amalia, M. M., Wahdiniawati, S. A., Subroto, D. E., Syarifuddin, S., Al Haddar, G., Tannady, H., & Widia Nurdiani, T. (2022). Analisis dampak stres kerja dan work family conflict terhadap komitmen organisasi (studi kasus guru wanita selama pandemi). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5409–5415.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>

- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Kurnia, I. D., Sayekti, A., & Pertanian Bogor, I. (2022). Analisis pengaruh work-family conflict terhadap kinerja dan komitmen organisasi (studi pada perawat perempuan di RSUD Soedirman kebumen). *Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(3), 280–290.
- Frone, M. R., Russell, M., & 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.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, F. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2017). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review Of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(10), 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Liu, Y., An, J., Sun, Y., & Liu, C. (2022). Work-family conflict and job stress among seafarers: the moderating role of job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 27(9), 1989–1995. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1996617>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.08.018>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being, and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component. *Human Resource Management Review*, 1(1), 62–87.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Noor, N. A. M., E-Vahdati, S., Yew, M. P., & Chuah, F. (2024). The influence of job stress on organizational commitment among workers in the palm oil industry: Does job satisfaction matter? *Global Business Review*, 1–21. <https://doi.org/10.1177/09721509241252499>
- Novitasari, D. (2020). Job stress and turnover intention: understanding the role of leadership and organizational commitment. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(5), 1–14. www.ijmsjournal.org
- Putri, E. C., Situngkir, D., & Sumartanto, M. (2025). Demographic, lifestyle, job factor for mental disorders: Descriptive study among port logistic terminal employees at Tanjung

- Priok. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 14(1), 67–78. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v14i1.2025.67-78>
- Rathi, S., & Kumar, P. (2022). Job stress: A systematic literature review. *International Journal of Health Sciences*, 59(1), 6204–6222. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS6.10971>
- Sejahtera, T., & Farida Ferine, K. (2023). The influence of job conflict and job stress on organizational commitment with organization citizenship behavior as an intervening variable in the Medan religious training center. *Sibatik Journal*, 2(11), 3633–3648. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i11.1498>
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of work–family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>