

Pengaruh Work Family Conflict dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

I Wayan Adhitya Kusuma Wardana¹, Luh Putu Mahyuni²

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional

Correspondence : adhityakusuma220600@gmail.com

Received: 4 April 2024 | Revised: 19 April 2024 | Accepted: 5 Agustus 2024

Keywords:

Job Satisfaction;
Organization
Commitment;
Organization
Culture; Work
Family Conflict

Abstract

This research was carried out with the aim of investigating the role of work family conflict and organizational culture on job satisfaction as mediators and organizational commitment. This study was carried out by taking locations in Rama Krisna Tuban with a target population including all employees who work for the organization. By determining a saturated sample, the entire population was used, namely 160 employees who participated as research respondents. Empirical data was collected through distributing questionnaires with a 10-point Likert Scale and then analyzed using the Structural Equation Modelling approach with SmartPLS. Research findings have succeeded in proving that work demands as well as family demands can significantly reduce job satisfaction and employee commitment to the organization. Furthermore, the research results confirmed that a good work culture is believed to be able to increase job satisfaction and organizational commitment. Interesting findings in this research show that job satisfaction can act as a mediating variable in the relationship between constructs. This research is able to make a positive contribution to human resource management literature and practically for Rama Krisna Tuban in increasing job satisfaction and employee commitment to the organization.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;
Kepuasan Kerja;
Komitmen
Organisasi; Work
Family Conflict

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran work family conflict dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai mediator dan komitmen organisasi. Studi ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Rama Krisna Tuban dengan target populasi mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi. Melalui penentuan sampel jenuh, digunakannya seluruh populasi yakni sebanyak 160 karyawan yang berpartisipasi sebagai responden penelitian. Data empiris dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert 10-poin dan kemudian dianalisis melalui pendekatan SEM dengan SmartPLS. Temuan penelitian berhasil membuktikan bahwa tuntutan pekerjaan sekaligus tuntutan dalam keluarga secara signifikan mampu menurunkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian berhasil mengkonfirmasi bahwa budaya kerja yang baik dipercaya mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Temuan menarik pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antar konstruk. Penelitian ini mampu memberikan kontribusi positif bagi literatur manajemen sumber daya manusia dan secara praktis bagi pihak Rama Krisna Tuban dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Larasati, 2018). Tujuan tersebut dapat dicapai ketika individu didalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki komitmen terhadap organisasi maupun perusahaan ditempat mereka bekerja. Tidak adanya komitmen organisasi yang kuat di dalam organisasi tersebut maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik (Wayan et al., 2017). Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan memperlihatkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Hubungan organisasi dengan individu bisa dikatakan sebagai definisi dari komitmen organisasi yang memiliki keyakinan terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilai. Dalam suatu komitmen diperlukan pengabdian sehingga kesetiaan untuk melakukan apa saja terhadap organisasi berjalan dengan baik.

Korelasi dari komitmen organisasi dengan *work family conflict* dapat sangat jelas terlihat ketika para pekerja yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Hal senada juga diungkapkan oleh Wijayaputri dan Rozana (2023) bahwa pekerja yang mengalami konflik antara pekerjaannya dan keluarganya akan mengalami masalah dan menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasional pada individual tersebut. *Work Family Conflict* ada karena tuntutan pekerjaan, waktu dan perilaku pada peran lain, akan tetapi peran lainnya menuntut partisipasi yang maksimal. Keadaan seperti ini akan menimbulkan beban bagi pegawai sehingga salah satu peran yang dijalani tidak bisa dijalankan dengan maksimal (Nurhaini, 2019). Penelitian dari (Nita Hernita, 2020) mengemukakan temuan bawasannya *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah sebuah bentuk keyakinan, nilai dan cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi serta cenderung diwujudkan oleh anggota organisasi (Jazilah, 2023). (Firanti et al., 2021) menyatakan bahwa budaya menjadi ciri khas atau faktor yang dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain serta menjadi hal yang sangat erat di tengah masyarakat yang dapat menjadikan suatu ciri khas dari suatu masyarakat dalam cara bertindak tidak hanya hadir pada lingkup masyarakat saja tetapi budaya juga pasti akan tercipta dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian dari (Adelina Siwi, 2020) dengan penelitian yang berjudul budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai badan pendapatan daerah kota manado terdapat bawasannya Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Penelitian dari (Anggara et al., 2022) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada koperasi unit desa pedungan terdapat bawasannya budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Selain faktor *work family conflict* dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, ada faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi komitmen

organisasi. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat dimana karyawan menikmati dan dipenuhi oleh berbagai aspek pengalaman organisasi mereka. Robbins dan Judge (2011) mengatakan kepuasan kerja dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu dampak dan hasil evaluasi serta perasaan positif dari karyawan. Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sikap ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya (Masman, 2018). Produktivitas, efisiensi, absensi, turnover intention dan loyalty pegawai merupakan aspek pekerjaan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan sangat memiliki peran penting bagi perusahaan. Pengertian ini sejalan dengan Penelitian dari (Antari, 2019) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention pada Losari Hotel Sunset Bali terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Sholikhah & Frianto, 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dimana kepuasan kerja inilah yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan karena karyawan yang puas dan berkomitmen tinggi akan sangat berdedikasi dalam melakukan tugas yang diberikan.

Perusahaan atau organisasi yang bergerak mengandalkan tenaga sumber daya manusia tentu tidak bisa memandang sebelah mata persoalan yang telah disebutkan sebelumnya. Dengan tingginya intensitas dari pekerjaan menuntut para pekerja menyeimbangkan perannya di dalam pekerjaan maupun di dalam keluarga. Hal tersebut bisa diringankan apabila organisasi mampu memberikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga mampu memupuk tinggi komitmen dari karyawan tersebut. Salah satu organisasi atau perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia adalah Krisna Oleh – Oleh Bali.

Hasil pra-riset langsung yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya beberapa fenomena yaitu dari divisi customer service, staff akunting dan staff pemasaran ditemukan indikasi rendahnya komitmen dari para pekerja akibat adanya konflik didalam keseimbangan melakukan pekerjaan maupun untuk urusan rumah tangga bagi yang sudah menikah maupun adanya tuntutan dari keluarga yang menyebabkan resignnya beberapa karyawan. Hal ini terbukti ada beberapa pegawai yang kurang memahami visi misi serta aturan – aturan yang telah ditetapkan serta disepakati oleh perusahaan namun tidak dijalankan dengan semestinya yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Selain permasalahan yang ada didalam perusahaan, Krisna Oleh – Oleh Bali juga memiliki keunikan didalam Budaya Organisasi. Menurut surat edaran Gubernur Bali Nomor 422.3/15315/PK/BKPSDM Tahun 2022 mengenai Hari Libur Nasional, Cuti Bersama dan Dispensasi Hari Raya Suci Hindu di Bali tentang 23 Hari Libur Fakultatif di Bali. Kita tahu bahwa banyak statement yang mengatakan Provinsi Bali memiliki hari libur fakultatif terbanyak se-indonesia yang dikarenakan banyaknya hari raya suci keagamaan seperti galungan dan kuningan, pagerwesi dan lain – lain. Dengan demikian perusahaan lokal yang ada di Bali lebih susah untuk bersaing dengan perusahaan asing khususnya dibidang oleh-oleh. Akan tetapi Krisna Oleh – Oleh Bali hanya meliburkan karyawannya dihari raya nyepi saja karena Krisna Oleh – Oleh Bali tetap dapat mengatur setiap karyawannya untuk selalu produktif dalam bekerja walaupun 64% dari jumlah karyawan Krisna Oleh – Oleh Bali beragama hindu/masyarakat sekitar. Selain itu Rama Krisna Tuban juga memiliki jam operasional selama 24 jam sehari yang menyebabkan Rama Krisna Tuban adalah satu-satunya outlet dari Krisna Oleh – Oleh Bali

Tuban dikelompokkan menjadi empat kategori yakni masa kerja kurang dari 1 tahun, 1-3 tahun, 4-5 tahun, dan diatas 5 tahun. Merujuk pada hasil perhitungan frekuensi responden, dapat ditunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan Rama Krisna Tuban yang telah bekerja selama 1 – 3 tahun yakni terdiri atas 89 orang atau dengan persentase sebesar 55.6%. Adapun karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun terdiri atas 36 responden atau dengan persentase sebesar 22.5%. Selanjutnya yaitu karyawan Rama Krisna Tuban yang bekerja selama 4-5 tahun terdiri atas 24 orang atau dengan persentase sebesar 15%. Sedangkan sisanya merupakan karyawan yang bekerja melebihi 5 tahun yang terdiri atas 11 orang atau dengan persentase sebesar 6.9%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - laki	58	36.2%
	Perempuan	102	63.8%
Lama Bekerja	<1 tahun	36	22.5%
	1-3 tahun	89	55.6%
	4-5 tahun	24	15%
	>5 tahun	11	6.9%
Total		160	100%

Sumber : Kuesoner diolah (2024)

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Pada pengukuran ouler model, dilakukan uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *uni-dimmensionalitas*. *Convergent validity* terdiri dari *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Discriminant Validity* terdiri dari membandingkan nilai *outer loading* dengan nilai *cross loading* dan akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel. Untuk uji *Reliability*, digunakan *composite realibility*, rho-A dan *Alpha Cronbach* (Jena, 2020). Validitas data statistik yang digunakan dalam penelitian ini dinilai menggunakan konvergen dan validitas diskriminan (Jena, 2020).

Convergent Validity

Convergent validity, Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) adalah digunakan untuk menetapkan bahwa tidak ada masalah validitas konvergen, nilai AVE berada di atas ambang batas 0,5. Nilai *outer loading* > 0,7. Akan tetapi *outer loading* hingga 0,5 masih ditolerir. Serta melihat nilai *Average Variance Extracted* > 0,5 (Jena, 2020).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Convergent Validity

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Work Family Conflict
BO1	0.909			
BO2	0.934			
BO3	0.879			
BO4	0.950			
BO5	0.923			

BO6	0.930	
BO7	0.903	
KK1		0.931
KK2		0.940
KK3		0.947
KK4		0.937
KK5		0.926
KO1		0.964
KO2		0.961
KO3		0.966
WFC1		0.966
WFC2		0.961
WFC3		0.960

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted
Budaya Organisasi	0.884
Kepuasan Kerja	0.876
Komitmen Organisasi	0.929
<i>Work Family Conflict</i>	0.926

Sumber : Dara primer diolah (2024)

Uji validitas konvergen (*convergent validity test*) pada studi ini menggunakan dua jenis parameter yaitu dengan membandingkan nilai *outer loading* yang dipaparkan pada Tabel 3 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disajikan pada Tabel 4. Merujuk pada hasil uji *outer loading*, dapat diidentifikasi bahwa indikator pada masing-masing konstruk penelitian yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta *work family conflict* telah memperoleh nilai *loading* melebihi syarat sebesar 0.70 sehingga mengkonfirmasi terbuktinya keabsahan data yang baik. Begitu pula dengan hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) yang menunjukkan bahwa terpenuhinya syarat validitas konvergen karena masing-masing variabel penelitian memperoleh nilai AVE melebihi syarat sebesar 0.50. Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini telah terbukti valid.

Discriminant Validity

Analisis *discriminant validity* di jabarkan dengan melihat nilai *outer loading* yang harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* dan akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel (Jena, 2020). Adapun hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil *Cross Loading*

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Work Family Conflict</i>
BO1	0.909			
BO2	0.934			
BO3	0.879			
BO4	0.950			

BO5	0.923		
BO6	0.930		
BO7	0.903		
KK1		0.931	
KK2		0.940	
KK3		0.947	
KK4		0.937	
KK5		0.926	
KO1			0.964
KO2			0.961
KO3			0.966
WFC1			0.966
WFC2			0.961
WFC3			0.960

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 6. Hasil Fornell-Larcker Criterion

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Work Family Conflict
Budaya Organisasi	0.919			
Kepuasan Kerja	0.776	0.936		
Komitmen Organisasi	0.798	0.856	0.964	
Work Family Conflict	-0.560	-0.547	-0.593	0.962

Sumber : Data primer diolah (2024)

Uji validitas diskriminan (*discriminant validity test*) pada penelitian ini menggunakan dua parameter pengujian yakni dengan membandingkan nilai *cross loading* yang disajikan melalui Tabel 5 dan nilai akar AVE atau dengan pendekatan *Fornell-Larcker Criterion* yang dipaparkan pada Tabel 6. Merujuk pada hasil uji *cross loading*, dapat ditegaskan bahwa tidak ditemukan korelasi antar konstruk penelitian karena nilai korelasi item pengukuran atau indikator terhadap konstraknya telah lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Selanjutnya hasil uji *Fornell-Larcker Criterion* turut mengkonfirmasi bahwa nilai akar AVE pada suatu konstruk telah lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat validitas diskriminan dengan baik.

Reliability

Uji reliabilitas perlu digunakan untuk mengukur keajegan suatu variabel atau konsisten secara internal, pengujian reliabilitas dibagi menjadi tiga bagian yakni, *Dillon-Goldstein rho* (*composite reliability*) harus memiliki nilai $> 0,7$. Selanjutnya *Dijkstra and Henseler rho-A* juga harus memiliki nilai $> 0,7$ serta nilai *Alpha Cronbach* juga harus lebih dari 0,7. *Composite reliability*, Semua koefisien reliabilitas komposit harus memiliki hasil lebih besar dari tingkat yang ditentukan yakni 0,6 artinya semua ukuran yang digunakan dalam penelitian ini reliabel (Jena, 2020). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Reliability

	<i>Cronbach's</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite</i>
--	-------------------	--------------	------------------

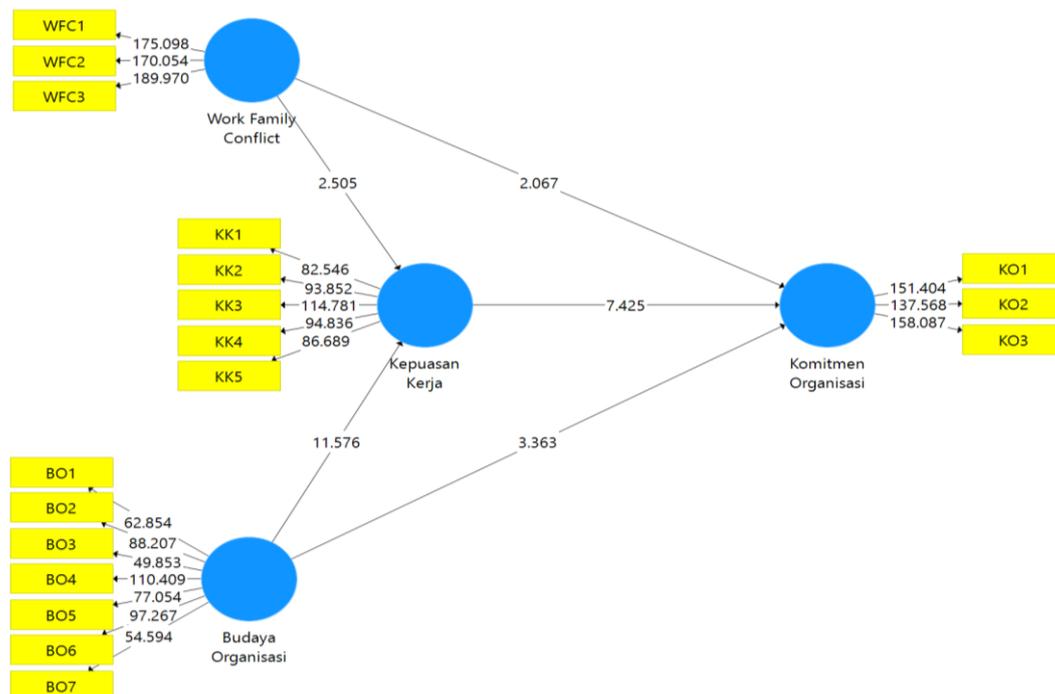
	<i>Alpha</i>		<i>reliability</i>
Budaya Organisasi	0.969	0.970	0.974
Kepuasan Kerja	0.965	0.965	0.974
Komitmen Organisasi	0.962	0.963	0.975
Work Family Conflict	0.960	0.961	0.974

Sumber : Data primer diolah (2024)

Uji reliabilitas (*reliability test*) pada penelitian ini menggunakan tiga parameter pengujian yakni dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha*, *rho_A*, dan *composite reliability* yang disajikan pada Tabel 4.13. Merujuk pada hasil uji reliabilitas, dapat dikonfirmasi bahwa seluruh variabel penelitian yang terdiri atas budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta *work family conflict* telah berhasil memenuhi syarat reliabilitas dengan baik karena telah diperolehnya nilai *cronbach's alpha*, *rho_A*, dan *composite reliability* diatas syarat sebesar 0.70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terbukti handal dan konsisten.

Structural Model Evaluation (Inner Model)

Pada pengukuran inner model, dilakukan uji pengaruh langsung (direct effect) dan uji pengaruh tidak langsung (indirect effect) serta menguji besar pengaruh dengan analisis koefisien determinasi (R-Square), menganalisis FSquare dan Q-square (Sarwono & Narimawati, 2015). Model struktural atau inner model dapat dievaluasi dengan melihat prosentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R2 (R-Square variabel eksogen) untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q Square test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Mediasi potensial akan dikonfirmasi setelah analisis mediasi lebih lanjut menggunakan metode bootstrap (Jena, 2020).



Gambar 1. Inner Model PLS

Sumber : Data primer diolah (2024)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dilakukan dengan menggunakan nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel (Sarwono & Narimawati, 2015). Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan meninjau nilai koefisien jalur dan nilai-t untuk melihat tingkat signifikansi pada hubungan antara variabel, dimana nilai dianggap signifikan apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1.65 untuk hipotesis *one-tailed*. Adapun hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

		Original sample	T Statistics	P Values
H1	<i>Work Family Conflict</i> → Komitmen Organisasi	-0.121	2.067	0.020
H2	Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0.295	3.363	0.000
H3	<i>Work Family Conflict</i> → Kepuasan Kerja	-0.164	2.505	0.006
H4	Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0.684	11.576	0.000
H5	Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0.561	7.425	0.000
H6	<i>Work Family Conflict</i> → Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	-0.092	2.252	0.012
H7	Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0.384	6.222	0.000

Sumber : Data primer diolah (2024)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilaksanakan melalui prosedur *bootstrapping* PLS untuk mengkaji hubungan antar konstruk. Adapun pengujian hipotesis terlaksana melalui dua tahap yaitu dengan melihat hubungan secara langsung (*direct effect*) dan hubungan secara tidak langsung atau mediasi (*indirect effect*). Merujuk pada hasil pengujian hipotesis pada Tabel 8, dapat dikonfirmasi bahwa seluruh hubungan antar konstruk baik secara langsung ataupun mediasi telah terbukti positif dan signifikan. Hal ini dapat ditunjukkan melalui diperolehnya nilai *original sample* yang mencerminkan nilai koefisien jalur dengan skor positif dan telah terpenuhinya syarat signifikansi melalui nilai t-statistik diatas 1.65 dengan nilai p-values dibawah 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil uji hipotesis pada penelitian ini berhasil mengkonfirmasi bahwa ditemukannya hubungan signifikan antar konstruk dan berhasilnya konstruk kepuasan kerja dalam memediasi hubungan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi dan hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh, terlihat jelas melalui hasil uji hipotesis pada penelitian yang dimana berhasil mengkonfirmasi bahwa ditemukannya hubungan signifikan antar konstruk dan berhasilnya konstruk kepuasan kerja dalam memediasi hubungan *work family Conflict* terhadap komitmen organisasi dan hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Kolerasi budaya organisasi dengan kepuasan kerja mempunyai nilai sampel awal sebesar 0.684 yang menunjukkan berpotensi memberikan dampak paling signifikan.

Sebaliknya hubungan antara work family conflict dengan komitmen organisasi menunjukkan dampak paling lemah dengan nilai sampel awal sebesar -0.121. Tujuan penelitian untuk dimasa depan adalah untuk memperluas wawasan manajemen ekonomi dan dapat menjadi bahan bakar untuk pemikiran atau refrence peneliti kedepannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adelina Siwi. (2020). Pengaruh Budaya ORGANISASI, Komunikasi ORGANISASI DAN MOTIVASI Kerja Terhadap Komitmen ORGANISASI Pegawai BADAN Pendapatan Daerah KOTA MANADO.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *EMAS*, 3(6), 94–107.
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31–37.
- de Sousa-Filho, J. M., Matos, S., da Silva Trajano, S., & de Souza Lessa, B. (2020). Determinants of social entrepreneurial intentions in a developing country context. *Journal of Business Venturing Insights*, 14, e00207.
- Dinda Ayu Firanti dan Indah Sulistiani dan Marisa Puspita Sary. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club KUniversitas Negeri Jakarta*.
- Jazilah, K. (2023). *Volume 11 Nomor 2 Halaman 445-457 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja*.
- Jena, R. K. (2020). Measuring the impact of business management Student’s attitude towards entrepreneurship education on entrepreneurial intention: A case study. *Computers in Human Behavior*, 107, 106275.
- Larasati. (2018). *Kesinambungan Daya saing dan Tanggung jawab Perusahaan (SCORE). Modul 2, Kualitas : peningkatan Kualitas Berkesinambungan*. ILO.
- Nita Hernita. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi. In *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol. 1, Issue 2).
- Nurhaini, Abd.Kadir Djaelani, & M. Khoirul ABS. (2019). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN PENGARUH KONFLIK KERJA KELUARGA, AMBIGUITAS PERAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. www.fe.unisma.ac.id
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ORGANIZATIONAL BEHAVIOR Course Case Map for Mapping for*. www.etcases.com
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). Membuat skripsi, tesis, dan disertasi dengan partial least square sem (pls-sem). *Yogyakarta: Andi*.

- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301.
- Stella Anastasia Amanda dan Ronnie Resdianto Masman. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. ARTOCHEM INDONESIA*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Wayan, N., Asriani, N., Wayan, I., & Supartha, G. (2017). *KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PADA GRAND SINAR INDAH HOTEL*. 6(11), 5999–6028.
- Wijayaputri, A. I., & Rozana, A. (2023). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas Swasta X di Jakarta. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5155>