



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA UPT BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH:

SEPHIA PRIHATIN SISI WULANDARI

NIM : 12170122083

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

T.A. 2025 M/ 1447 H

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

© H

Hak C

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SEPHIA PRIHATIN SISI WULANDARI
NIM : 12170122083
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : "PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA UPT BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU"

DISETUJUI OLEH,
DOSEN PEMBIMBING


Dr. Ade Ria Nirmala, S.E., M.M.
NIP. 19730411 202321 2 007

MENGETAHUI,

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL


Dr. Desfir Miftah, S.E., M.M., Ak.
NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN


Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 19730909 200604 2 001

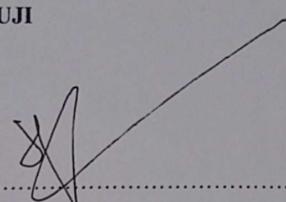
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sephia Prihatin Sisi Wulandari
NIM : 12170122083
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.
Tanggal Ujian : 11 September 2025

TIM PENGUJI

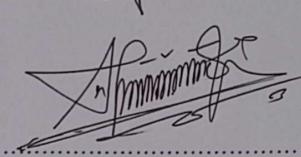
Ketua

Dr. Mulia Sosiady, S.E.,M.Ak.
NIP. 19761217 200901 1 014



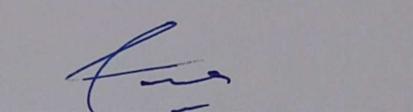
Sekretaris

Ilham Chanra Putra, S.E.,M.M.
NIP. 19890329 201903 1 008



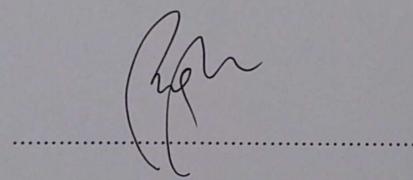
Penguji 1

Dr. Putriana, S.E.,M.M.
NIP. 19691120 200701 2 023



Penguji 2

Hj. Qomariah Lahamid, S.E.,M.Si.
NIP. 19750704 200710 2 001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



H

C

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SEPHIA PRIHATIN SISI WULANDARI
NIM : 12170122083
Tempat/Tgl. Lahir : Kompar, 29 april 2003
Fakultas/Pascasarjana : fakultas ekonomi dan ilmu sosial
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Work-family conflict dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai UPT Balai monitor Spektrum frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesua perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
Yang membuat pernyataan



SEPHIA PRIHATIN SISI W.

NIM : 12170122083

*pilih salah satu sasau jenis karya tulis



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA UPT BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU

Oleh :

SEPHIA PRIHATIN SISI WULANDARI

NIM. 12170122083

UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru merupakan unit pelaksana teknis di bawah Ditjen SDPPI yang bertugas mengawasi dan mengendalikan frekuensi di wilayah Riau. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada 35 dari 47 pegawai melalui teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara simultan, kedua variabel X berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap motivasi kerja serta potensi dampak *work-family conflict* dalam kaitannya dengan komitmen pegawai.

Kata Kunci : Work-Family Conflict, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT UPT BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU

By :

SEPHIA PRIHATIN SISI WULANDARI

NIM. 12170122083

UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru is a technical implementing unit under the Directorate General of Resources and Equipment of Post and Information Technology (Ditjen SDPPI), responsible for monitoring and controlling radio frequencies in the Riau region. This study aims to analyze the influence of work-family conflict and work motivation on organizational commitment. The research employed a quantitative method with a survey approach, using questionnaires distributed to 35 out of 47 employees through purposive sampling. The data were analyzed using SPSS. The results indicate that work-family conflict does not have a partial effect on organizational commitment, while work motivation has a significant partial effect. Simultaneously, both independent variables influence organizational commitment. These findings highlight the importance of paying attention to employee motivation and the potential impact of work-family conflict in relation to organizational commitment.

Keywords: Work-Family Conflict, Work Motivation, Organizational Commitment

UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Semesta Alam. Penulis mengucapkan syukur yang sebesar-besarnya atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "*Pengaruh Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru*" tepat waktu. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan sepanjang masa, yang senantiasa dirindukan kehadiran dan syafaatnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, hal ini tidak lepas dari keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak arahan, dukungan, bantuan, serta masukan yang sangat berarti. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, S.E., M.Si, Ak, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E.,M.M.,Ph.D., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Fitri Hidayati, S.E.,M.M., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Ibu Dr. Ade Ria Nirmala, S.E.,M.M., Selaku Dosen Pembimbing terbaik yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh gelar sarjana.

Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan. Kedua orang tua saya yaitu Ayahanda Alm. Soleman dan Ibunda saya Almh. Jimi, Ucapan terima kasih yang paling dalam dan tulus penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta yang telah mendahului penulis menghadap Sang Khalik. Meskipun kini tak lagi hadir secara fisik untuk menyaksikan pencapaian ini, cinta, doa, dan segala pengorbanan yang telah diberikan semasa hidup menjadi fondasi utama dalam setiap langkah dan perjuangan penulis. Tanpa bimbingan, kasih sayang, serta nilai-nilai kehidupan yang telah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditanamkan sejak dini, mungkin penulis tak akan mampu sampai pada titik ini.

Kepergian beliau tidak menghapus jejak kebaikan dan ketulusan yang senantiasa hidup dalam ingatan dan hati penulis. Dalam setiap lembar skripsi ini, terdapat semangat dan kekuatan yang penulis warisi dari beliau, semangat untuk tidak menyerah, untuk tetap melangkah walau penuh keterbatasan dan cobaan. Semoga segala amal kebaikan beliau menjadi cahaya di alam keabadian dan semoga Allah SWT menempatkan beliau di tempat terbaik di sisi-Nya. Terima kasih atas segala cinta tanpa syarat, doa-doa yang mungkin dahulu tak terdengar namun kini begitu terasa, serta pelukan yang meskipun tak lagi nyata, selalu menguatkan dalam diam. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai bukti bahwa ajaran, harapan, dan cinta beliau tidak pernah sia-sia.

8. Bapak Sugito dan Ibu Supiani yang telah hadir sebagai bentuk orang tua pengganti selama ini. Terimakasih penulis ucapkan atas segala kasih, cinta dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis.

Kepada adik saya satu-satunya yaitu Dwi Nuri Melan Fitriani yang selalu menjadi bagian dari setiap langkah saya, menjadi semangat dalam hidup saya. Penulis ucapkan terimakasih karena telah hadir dihidup penulis untuk menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Semoga kelak adik dapat tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik lagi dari si penulis dan hidup bahagia.

Kepada keluarga besar, terimakasih selalu mendoakan dan menyemangati penulis. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan, kelancaran rezeki dan dimudahkan segala urusannya serta selalu dalam lindungan Allah SWT.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

. Sahabat dan teman-teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan motivasi dan pengaruh positif selama ini. Penulis ucapkan terimakasih atas segala dorongan positif yang telah kalian berikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sangat diperlukan untuk kesempurnaan dan kemajuan yang lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pengembang ilmu baru kedepannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, , , 2025

SEPHIA PRIHATIN SISI WULANDARI

NIM. 12170122083

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2 Teori Keseimbangan (<i>Equity Theory</i>).....	19
2.3 Komitmen Organisasi	20
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	20
2.3.2 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	22
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	23
2.4 <i>Work-Family Conflict</i>	24
2.4.1 Pengertian <i>Work-Family Conflict</i>	24
2.4.2 Dampak <i>Work-Family Conflict</i>	25
2.4.3 Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	26
2.4.4 Indikator <i>Work-Family Conflict</i>	27
2.5 Motivasi Kerja	31
2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja	31
2.5.2 Teori Motivasi.....	32

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.3 Tujuan Motivasi Kerja	36
2.5.4 Indikator Motivasi Kerja	37
2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian	40
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Komitmen Organisasi	40
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap <i>Work Family Conflict</i>	41
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja	42
2.7 Penelitian Terdahulu	43
2.8 Kerangka Pemikiran	53
2.9 Hipotesis Penelitian	54
2.9.1 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Komitmen Organisasi	54
2.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	56
2.9.3 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	57
2.10 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran	58
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	60
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	60
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	60
3.3. Jenis dan Sumber Data	61
3.3.1 Data Primer	61
3.3.2 Data Sekunder	61
3.4 Populasi dan Sampel	61
3.4.1 Populasi	61
3.4.2 Sampel	62
3.5 Teknik Pengumpulan Data	62
3.5.1 Observasi	62
3.5.2 Kuesioner	63
3.6 Deskriptif Analisis Data	63
3.6.1 Deskriptif Kuantitatif	63
3.7 Uji Kualitas Data	64
3.7.1 Uji Validitas	64
3.7.2 Uji Reliabilitas Data	64
3.8 Uji Asumsi Klasik	65
3.8.1 Uji Normalitas	65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.2 Uji Multikolineritas	65
3.9.3 Uji Heterokedastisitas	65
3.9.4 Uji Autokorelasi	66
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	67
3.10 Uji Hipotesis	68
3.10.1 Uji Parsial (Uji t)	68
3.10.2 Uji Simultan (Uji f)	68
3.10.3 Uji Koefisien Determinan R ²	69
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	70
4.1 Sejarah Singkat Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru	70
4.2 Profil Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru	72
4.3 Visi dan Misi	73
4.3.1 Visi	73
4.3.2 Misi	73
4.4 Struktur Organisasi	75
4.5 Tugas dan Fungsi	76
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
5.1 Demografi Responden	79
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
5.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
5.1.3 Responden Berdasarkan Status Perkawinan	81
5.1.4 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	81
5.1.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
5.2 Deskripsi Variabel	83
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kominten Organisasi	83
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Work- Family Conflict	85
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	87
5.3 Uji Kualitas Data	89
5.3.1 Uji Validitas	89
5.3.2 Uji Reliabilitas	92
5.4 Uji Asumsi klasik	93
5.4.1 Uji Normalitas	93

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4.2 Uji Multikolinearitas	95
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	96
5.4.3 Uji Autokorelasi	97
5.5 Uji Regresi Linear Berganda	98
5.5 Uji Hipotesis	100
5.5.1 Uji T	100
5.5.2 Uji F	101
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	102
5.7 Pembahasan	104
5.7.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap variabel Komitmen Organisasi ..	104
5.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	105
BAB VI	109
DAFTAR PUSTAKA	111



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Jabatan Pegawai ASN dan Kontrak	5
Tabel 1. 2 Data Status Perkawinan Pegawai	6
Tabel 1. 3 Hasil Pengukuran Radio Siaran dan TV Siaran Digital	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Status Perkawinan	81
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	81
Tabel 5. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Jawaban Terkait Komitmen Organisasi	83
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Jawaban Terkait <i>Work-Family Conflict</i>	85
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Jawaban Terkait Motivasi Kerja	87
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas	91
Tabel 5. 10 Hasil Uji Reliabilitas	93
Tabel 5. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel 5. 12 Hasil Uji Autokorelasi	98
Tabel 5. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	99
Tabel 5. 14 Hasil Uji Statistik Parsial (Uji $-t$)	101
Tabel 5. 15 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji $-F$)	102
Tabel 5. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	103

**DAFTAR GAMBAR**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, Manajemen Sumber Daya Manusia mengalami perkembangan signifikan. Perubahan teknologi, dinamika pasar kerja, serta meningkatnya persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis dan adaptif. Tidak hanya berfokus pada administrasi tenaga kerja, MSDM kini berperan dalam pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang inovatif dan berkelanjutan.

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). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan optimalisasi tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta manfaat bagi masyarakat.

Menurut Baron (dalam Wibowo, 2014) bahwa komitmen organisasi itu sendiri merupakan sikap pekerja terhadap organisasi tempatnya bekerja, dimana karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan 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 (Wardana & Mahyuni, 2024).

Komitmen organisasi didefinisikan yaitu suatu usaha untuk mengidentifikasi diri dengan dan diikutsertakan dalam organisasi, serta tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi (S. P. Robbins & Jugde, 2017). Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi istilah yang memandang organisasi secara keseluruhan dan mencakup perilaku seperti loyalitas individu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap organisasi, berbagi psikologis dan moral dalam organisasi, lebih memilih tujuan organisasi daripada tujuan individu sendiri, melakukan upaya untuk organisasi, ingin melanjutkan keanggotaan organisasi.

Steers dan Porter (2013) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pekerjaan. Karakteristik personal meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, nilai-nilai individu, keluarga, usia, masa kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Karakteristik kerja didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab. Sementara karakteristik organisasi meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta sifat dan kualitas pekerjaan (Atikah, 2018).

Menurut Chusmir (dalam Bontaraswaty, 2008), salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi individu adalah karakteristik personal, yang didalamnya diketahui bahwa diri dan keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi individu. Nilai dan sikap juga merupakan bagian dari karakteristik personal. Sikap individu, nilai-nilai yang dimilikinya serta kebutuhan yang ada didalam dirinya, memperlihatkan secara langsung maupun tidak langsung bagaimana komitmennya terhadap organisasinya. Dari karakteristik personal maka akan timbul dua keadaan eksternal yang akan mempengaruhi proses komitmen, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam menjalankan pekerjaan, seringkali para karyawan menghadapi banyak tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tentunya memberikan dampak bagi kehidupan pribadi karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan yang telah berkeluarga, tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut tentunya dapat berdampak pada terbaikannya tugas yang harus dilakukan bagi keluarga yang dapat memicu munculnya konflik dalam keluarga. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria atau yang disebut dengan *work-family conflict*.

Dana (2017) menjelaskan bahwa *Work-Family Conflict* terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bersinggungan, sehingga waktu yang digunakan dan masalah yang timbul dalam pekerjaan dapat mengurangi keharmonisan serta tanggung jawab terhadap keluarga. Korelasi dari komitmen organisasi dengan *work family conflict* dapat sangat jelas terlihat ketika para pekerja yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya dikeluarga maupun dipekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Akibatnya, individu yang mengalami konflik ini dapat merasakan dampak negatif seperti stres, masalah kesehatan, konflik dalam pekerjaan, ketidakhadiran, hingga turnover.

Setiap karyawan juga memiliki motif dalam bekerja guna meningkatkan semangat kerjanya. Malayu S.P. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwasannya motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, sehingga individu mau bekerja sama, bekerja secara efektif, serta terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Fenetruma

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2021) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan individu mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika yang merupakan unit kerja setingkat eselon satu yang menjalankan sebagian tugas pokok dan fungsi dari Kementerian Komunikasi dan Informatika. Balon Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru yang selanjutnya disebut Balon SFR Kelas I Pekanbaru selaku Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika (Ditjen SDPPI) di daerah mengemban tugas dan fungsi sebagai pelaksana pengawasan dan pengendalian frekuensi di wilayah Riau. Peran utama Balon SFR Kelas I Pekanbaru adalah pelayanan monitoring, pengukuran, inspeksi dan penertiban penggunaan spektrum frekuensi radio serta penanganan gangguan frekuensi radio guna mendukung ketersediaan layanan telekomunikasi berkualitas yang dapat dinikmati oleh rakyat banyak serta dapat memberikan manfaat ekonomis untuk masyarakat.

Tabel 1. 1 Daftar Jabatan Pegawai ASN dan Kontrak

NO	Jabatan
1.	Ka. Balon SFR Kelas I Pekanbaru
2.	Kasubbag Umum
3.	Ketua Tim Pemeliharaan Infrastruktur Sistem Monitoring Frekuensi Radio dan Konsultasi Publik / Pengendali Frekuensi Radio Ahli Muda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Jabatan
4.	Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi Spektrum Frekuensi Radio dan Alat Telekomunikasi dan/ atau Perangkat Telekomunikasi / Pengendali Frekuensi Radio Ahli Muda
5.	Ketua Tim Penertiban spectrum frekuensi radio dan alat telekomunikasi dan/ atau perangkat telekomunikasi/ Pengendali Frekuensi Radio Ahli Muda
6.	Pengendali Frekuensi Radio Ahli Madya
7.	Penyidik Pelaksana
8.	Pengendali Frekuensi Radio Ahli Muda
9.	Analis Sumber Daya Monitoring SFR Level 3
10.	Pengendali Frekuensi Radio Terampil Penyelia
11.	Pengevaluasi Bidang Pemeliharaan dan Perbaikan
12.	Analis Sumber Daya Monitoring SFR Level 1
13.	Pengendali Frekuensi Radio Ahli Pertama
14.	Pengendali Frekuensi Radio Pelaksana
15.	Pengelola Manajemen Monitoring Spektrum Frekuensi Radio dan Perangkat Informatika
16.	Ahli Pertama-Pengendali Frekuensi Radio

Sumber : Balmon SFR Kelas I Pekanbaru

Berdasarkan tabel tersebut, setiap bidang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Perbedaan ini dapat memengaruhi kinerja masing-masing karyawan. Selain itu, jumlah pegawai di tiap bidang juga bervariasi, yang bisa menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat komitmen seseorang.

Tabel 1. 2 Data Status Perkawinan Pegawai

Keterangan	Menikah	Belum Menikah
Perempuan	5	7
Laki-Laki	30	5
Total	35	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber : Balmon SFR Kelas I Pekanbaru

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah pegawai yang sudah menikah di UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio (Balmon SFR) Kelas I Pekanbaru lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah, baik dari kalangan laki-laki maupun perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh posisi jabatan di instansi ini diisi oleh pegawai yang telah berkeluarga. Kondisi ini menjadi hal penting untuk diperhatikan, karena pegawai yang sudah menikah umumnya memiliki dua peran utama yang harus dijalankan secara bersamaan, yaitu peran sebagai pekerja di lingkungan kantor dan peran sebagai anggota keluarga di rumah. Kedua peran ini memiliki tuntutan serta tanggung jawab yang berbeda, sehingga apabila tidak dikelola secara seimbang, dapat menimbulkan konflik peran. Konflik tersebut berpotensi mengganggu salah satu aspek kehidupan pegawai, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan rumah tangga. Selain itu, latar belakang personal seperti status pernikahan juga dapat memengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Tabel 1.3 Data Intention Turnover Karyawan UPT Balai Monitor

Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

NO	Tahun	Jumlah Karyawan			
		Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun
1.	2020	35	-	-	35
2.	2021	35	-	2	33
3.	2022	33	5	-	38
4.	2023	38	4	2	40
5.	2024	40	9	2	47

Sumber : Balmon SFR Kelas I Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan data pada tabel 1.3 tersebut, bahwasannya dapat dilihat tingkat turnover karyawan pada UPT tersebut. Dimana karyawan yang keluar lebih kecil dibanding dengan karyawan yang masuk, hal ini di pengaruhi oleh beberapa faktor, terutama faktor ekonomi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, bahwasannya banyak karyawan yang memilih bertahan di tempat kerjanya dikarenakan faktor ekonomi. Dimana ada banyak kebutuhan rumah tangga yang perlu dipenuhi dengan gaji yang ada. Sehingga jika karyawan keluar atau resign akan menyulitkan mereka untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, terutama pasangan dan anak. Dapat dilihat bahwasannya tingkat loyalitas pegawai yang sudah menikah cenderung dipengaruhi oleh kondisi dan kebutuhan keluarga mereka. Meskipun pegawai yang sudah menikah umumnya memiliki etos kerja yang baik, komitmen mereka terhadap pekerjaan cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat inisiatif karyawan yang cukup rendah, dikarenakan mereka tidak memiliki ikatan emosional dengan kantor tempat ia bekerja, mereka hanya sekedar fokus terhadap pekerjaan agar mendapatkan gaji. Rendahnya tingkat komitmen ini dapat menghambat perkembangan profesional pegawai tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 3 Hasil Pengukuran Radio Siaran dan TV Siaran Digital

NO	Wilayah Kab/Kota	Hasil Ukur	
		Radio Siaran	TV Digital
1.	Kota Pekanbaru	13	3
2.	Kota Dumai	5	1
3.	Kab. Bengkalis	7	1
4.	Kab. Siak	4	-
5.	Kab. Pelalawan	7	-
6.	Kab. Kampar	7	1
7.	Kab. Indragiri Hulu	4	-
8.	Kab. Indragiri Hilir	4	1
9.	Kab. Rokan Hulu	4	1
10.	Kab. Rokan Hilir	4	1
11.	Kab. Kuantan Singgingi	2	-
12.	Kab. Kepulauan Meranti	1	1
Total		62	10

Sumber : Balmon SFR Kelas I Pekanbaru

Berdasarkan tabel tersebut, ada beberapa kegiatan *monitoring* yang dilakukan diluar Pekanbaru. Kegiatan ini dilakukan secara rutin setiap minggu selama lima hari berturut-turut, sehingga pegawai yang ditugaskan perlu menginap di luar Pekanbaru. Penugasan dilakukan secara bergantian sesuai dengan kebutuhan instansi atau perusahaan yang dikunjungi. Namun, perjalanan dinas yang memakan waktu dan tenaga ini sering kali menyulitkan pegawai dalam menjalankan peran mereka di rumah, terutama bagi yang sudah berkeluarga. Kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, atau yang dikenal sebagai *work-family conflict*.

Selain dinas yang dilaksanakan, pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru juga sering melakukan lembur, sehingga waktu yang seharusnya dihabiskan dirumah, menjadi berkurang. Selain itu,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu lembur juga menimbulkan kelelahan fisik dan mental sehingga seseorang kemungkinan akan kesulitan dalam menjalankan perannya ketika dirumah. Hal ini memicu munculnya konflik antar peran pekerjaan dan peran dirumah atau yang disebut dengan *work-family conflict* karena peran yang dilaksanakan tidak seimbang antara keluarga dan pekerjaan. Hal ini juga menimbulkan protes oleh keluarga setiap karyawan yang merasa kurang dalam membagi waktu untuk keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen seseorang dipengaruhi oleh latar belakang individunya. Dalam konteks ini, terdapat dua situasi utama yang dihadapi dalam organisasi, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan. Keduanya menuntut tanggung jawab yang besar. Ketika peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak dapat dijalankan secara seimbang, maka akan timbul konflik peran yang dikenal dengan istilah *work-family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra, 2023) dimana hasil yang didapatkannya yaitu pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi adalah signifikan dan negatif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pegawai yang sudah menikah dipengaruhi oleh faktor keluarga, khususnya pasangan dan anak. Pegawai yang telah menikah dihadapkan pada tuntutan untuk membagi peran antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga konflik peran tersebut dapat memengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor pendorong komitmen seseorang terhadap organisasi. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.

Di Balmon SFR Kelas I Pekanbaru, setiap pegawai dipastikan memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda. Khususnya bagi pegawai kontrak, motivasi utama mereka berasal dari gaji pokok, hubungan kerja yang harmonis antar rekan, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang disediakan. Namun, pegawai kontrak tidak memiliki peluang promosi jabatan, kecuali jika mereka mengikuti seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) atau Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi tersebut. Perbedaan kesempatan antara pegawai kontrak dan pegawai ASN ini berpotensi menimbulkan kesenjangan di lingkungan kerja. Pegawai kontrak cenderung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merasa tidak memiliki motivasi lain dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan menghambat penyelesaian tugas. Hal ini menyebabkan beberapa pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang terbatas karena rendahnya motivasi kerja pegawai kontrak.

Hubungan yang harmonis tersebut hanya terjadi di antara sesama rekan kerja, sedangkan hubungan dengan atasan cenderung berbeda. Kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai serta kurang mendapatkan apresiasi atas hasil kerja mereka. Tidak adanya penghargaan bagi pegawai kontrak juga dapat memicu rendahnya motivasi kerja seseorang. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnama *et al.*, 2016) yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga jika motivasi kerja seseorang rendah maka komitmen nya terhadap organisasi juga rendah, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat suatu kesenjangan (*gap*). *Research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya *research gap* dengan penelitian ini yaitu pengaruh *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra, 2023) yaitu Hubungan *Work-Family Conflict* Dengan Komitmen Organisasi, dimana pada penelitian tersebut hanya menggunakan satu variabel X dan juga responden terkhusus pada karyawan saja, sedangkan pada penelitian ini terdapat dua variabel X yaitu *work-family conflict* dan motivasi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja serta responden laki-laki dan perempuan yang sudah menikah. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Purnama *et al.*, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, dimana pada penelitian tersebut menggunakan dua variabel Y yaitu Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu Y yaitu Komitmen Organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru?
3. Apakah *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

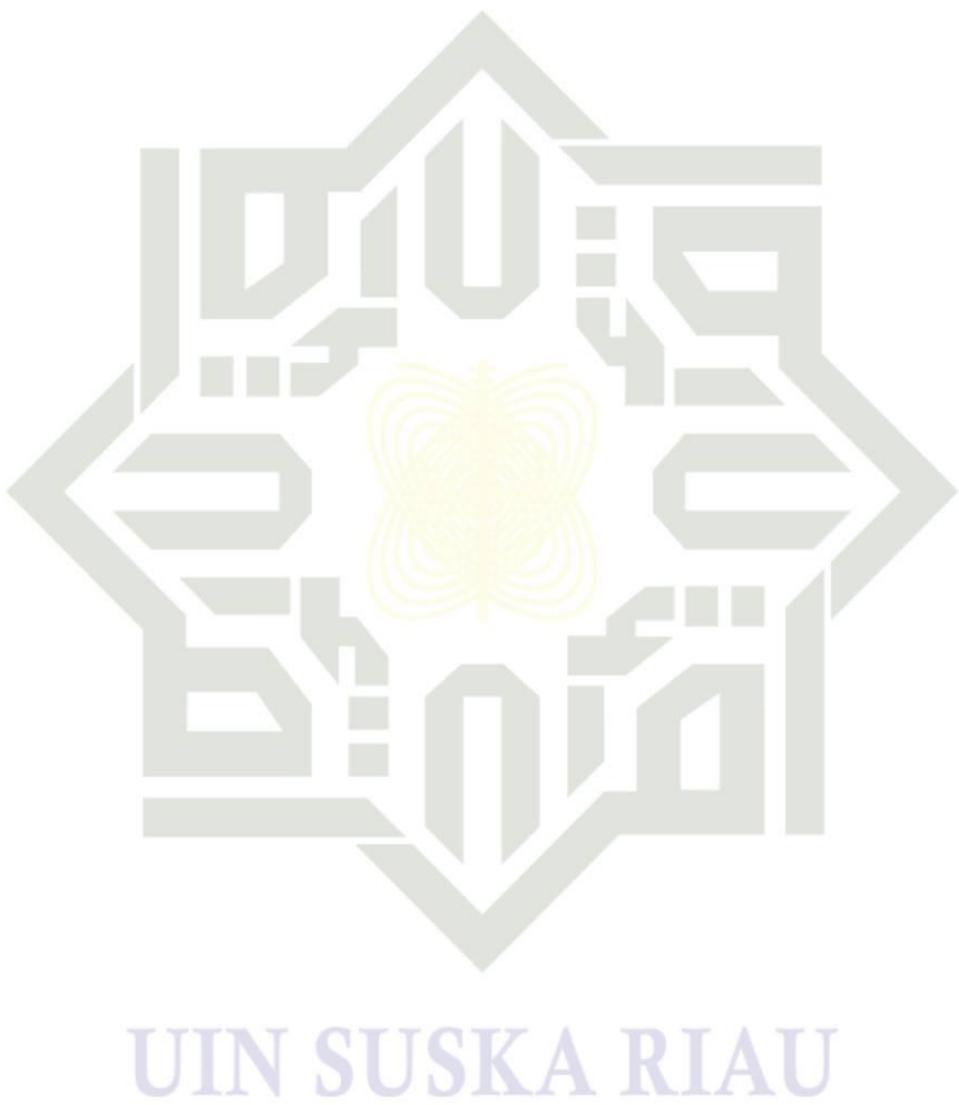
Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan memperdalam ilmu manajemen, khususnya pada masalah *Work-Family Conflict*, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.
2. Bagi UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Kelas I Pekanbaru, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan untuk lebih memperhatikan beberapa variabel tersebut untuk meningkatkan Komitmen Organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneiliti variabel yang sama pada masa yang akan datang.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap proses pengadaan, pengembangan, serta pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) menjelaskan bahwa bidang ini berkaitan dengan optimalisasi tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta manfaat bagi masyarakat (Syafira N, 2019).

Hasibuan (2019:10) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan target perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta dampak positif bagi masyarakat. Edwin B. Flippo menyoroti aspek personalia yang melibatkan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dalam organisasi dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran utama yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2013:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan yang mencakup perencanaan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Handoko (2010:4)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjelaskan bahwa MSDM melibatkan proses penarikan, seleksi, pengembangan, serta pemanfaatan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan individu maupun organisasi.

1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2007:21) memaparkan beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Menyusun strategi tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Membentuk struktur organisasi yang jelas dengan menetapkan hubungan antara tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Mengerakkan seluruh karyawan agar bekerja sama secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta manfaat bagi masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi dan memastikan bahwa seluruh karyawan mematuhi peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Memberikan balas jasa dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, baik berupa uang maupun fasilitas lainnya, sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Menjaga serta meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap termotivasi untuk bekerja hingga masa pensiun melalui berbagai program kesejahteraan.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Menumbuhkan kesadaran serta komitmen dalam menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

k. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Mengakhiri hubungan kerja yang dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti keputusan karyawan, kebijakan perusahaan, berakhirnya kontrak, pensiun, atau faktor lainnya.

2.2 Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori Keseimbangan atau *Equity Theory* dikembangkan oleh John Stacey Adams pada tahun 1963 dan berfokus pada konsep keadilan dalam hubungan interpersonal, khususnya dalam konteks organisasi. Teori ini berasumsi bahwa manusia secara alami menginginkan perlakuan yang adil dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Keadilan ini dinilai berdasarkan persepsi individu terhadap distribusi sumber daya dan hasil yang diterima dibandingkan dengan orang lain. Dalam berbagai teori motivasi, perilaku individu sering kali dipengaruhi oleh upaya mempertahankan keseimbangan psikologis. Ketika seseorang mengalami ketegangan akibat ketidakadilan atau stres kerja, dorongan untuk mengembalikan keseimbangan tersebut semakin meningkat. Adams mengembangkan konsep ini dengan lebih menitikberatkan pada aspek keadilan dalam hubungan antarindividu di dalam organisasi.

Dalam teori ini, keseimbangan ditentukan oleh rasio antara input dan output yang diperoleh individu dalam organisasi. Input mencakup kontribusi yang diberikan, seperti usaha, pengalaman, keterampilan, dan loyalitas, sedangkan output meliputi gaji, promosi, pengakuan, dan berbagai bentuk imbalan lainnya. Individu mengevaluasi keadilan kompensasi dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membandingkan rasio input-output mereka dengan rekan kerja lainnya.

Ketidakseimbangan dalam rasio ini dapat menyebabkan perasaan diperlakukan tidak adil, baik karena mendapatkan kompensasi yang lebih rendah (*underpaid*) maupun lebih tinggi (*overpaid*). Ketidakadilan tersebut menciptakan ketegangan psikologis yang mendorong individu untuk mengurangi kesenjangan dengan berbagai cara, seperti meningkatkan kinerja, menurunkan usaha, atau bahkan mencari peluang di tempat lain.

Penerapan teori keseimbangan dalam organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Lingkungan kerja yang adil, di mana aspek seperti beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan, dan hubungan antar rekan kerja dikelola dengan baik, akan meningkatkan loyalitas serta keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, teori ini juga berperan dalam hubungan pekerja dan manajemen, khususnya dalam negosiasi yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi dan kesejahteraan.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan yaitu suatu usaha untuk mengidentifikasi diri dengan diikutsertakan dalam organisasi, serta tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi (S. P. Robbins & Jugde, 2017).

Sopiah (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi meliputi kebanggaan anggota, loyalitas anggota, dan kesediaan anggota untuk bergabung dengan organisasi. (Luthans, 2006) juga mengungkapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwasanya sikap yang menjadi cermin loyalitas dari karyawan terhadap organisasinya serta proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengutarakan kepedulian terhadap organisasi, keberhasilannya, dan kemajuannya ialah definisi dari komitmen organisasi.

Dessler (2012:67) menyatakan bahwa Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jutikarini (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan ketika seorang merupakan keberpihakan karyawan terhadap organisasi beserta tujuan-tujuannya dan memiliki niat untuk menjaga posisinya dalam organisasi tersebut. Fahrizal & Utama (2017) juga memaparkan bahwa komitmen organisasi merupakan attitude dari karyawan untuk tetap berada dalam organisasinya sebab adanya kekuatan organisasi yang mampu mengikat keberadaannya dalam organisasi tersebut, ketika seorang karyawan memiliki komitmen maka ia lebih mungkin untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih mudah (Fahrizal & Utama, 2017).

Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi istilah yang memandang organisasi secara keseluruhan dan mencakup perilaku seperti loyalitas individu terhadap organisasi, berbagai psikologis dan moral dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, lebih memilih tujuan organisasi daripada tujuan individu sendiri, melakukan upaya untuk organisasi, ingin melanjutkan keanggotaan organisasi.

3.2 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Didalam buku Sopiah (2008:161) Milner secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi:

a. Fase awal, *Initial commitment*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

1. Karakteristik individu
2. Harapan-harapan karyawan pada organisasi
3. Karakteristik pekerjaan

b. Fase kedua, *commitment during early employment.*

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggungjawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

c. Fase ketiga, *commitment during later career*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut (Priansa, 2016; 236):

a. **Penyesuaian**

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

b. **Meneladani**

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

c. **Mendukung secara aktif**

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.

d. **Melakukan pengorbanan pribadi**

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendorong

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

Indikator Komitmen Organisasi Menurut Fahrizal & Utama (2017)

menyatakan bahwa :

- a. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi :
 1. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
 2. Loyalitas terhadap organisasi, dan
 3. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :
 1. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 2. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- c. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
 1. Kemauan bekerja, dan
 2. Tanggung jawab memajukan organisasi.

2.4 Work-Family Conflict

2.4.1 Pengertian Work-Family Conflict

Konflik peran ganda merupakan kondisi di mana seseorang mengalami tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, sehingga pemenuhan satu peran dapat bertentangan dengan peran lainnya (Utaminingsih, 2017). Susanto (2010) menambahkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika individu mengalami gangguan dalam menjalankan peran ganda, baik di tempat kerja maupun di rumah, karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu dan perhatian terlalu terfokus pada satu peran (Sari, 2023). Dalam hal ini, individu yang mengalami konflik peran cenderung merasakan kecemasan, ketidakpuasan, dan ketidakefektifan dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan individu lainnya (Saraswati *et al.*, 2014).

Dana (2017) juga menjelaskan bahwa *Work-Family Conflict* terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bersinggungan, sehingga waktu yang digunakan dan masalah yang timbul dalam pekerjaan dapat mengurangi keharmonisan serta tanggung jawab terhadap keluarga. Ghayyur dan Jamal (2012) menyebutkan bahwa konflik ini bersifat dua arah, di mana tuntutan pekerjaan dapat mengganggu tanggung jawab keluarga atau sebaliknya. Selain itu Suartana (2020) juga memaparkan bahwasannya *Work-family conflict* adalah suatu bentuk konflik peran yang muncul ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa aspek, sehingga keterlibatan dalam satu peran (pekerjaan atau keluarga) menjadi lebih sulit karena keterlibatan dalam peran yang lain. Akibatnya, individu yang mengalami konflik ini dapat merasakan dampak negatif seperti stres, masalah kesehatan, konflik dalam pekerjaan, ketidakhadiran, hingga turnover.

2.4.2 Dampak Work-Family Conflict

Amstad, dkk (2011) berpendapat bahwa *work-family conflict*, ada dampak yang dapat ditimbulkan dalam masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behaviour*.
- b. Dampak *work-family conflict* berhubungan dengan keluarga antara lain kepuasan dengan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.
- c. Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

2.4.3 Dimensi Work-Family Conflict

Menurut Suartana (2020) terdapat tiga dimensi konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- a. *Time-based conflict*, terjadi ketika waktu yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan dalam satu peran, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, mengurangi kesempatan untuk menjalankan tuntutan peran lainnya.
- b. *Strain-based conflict*, muncul ketika tekanan atau stres dari satu peran memengaruhi kinerja dalam peran lainnya, sehingga individu kesulitan menjalankan kedua peran secara optimal.
- c. *Behavior-based conflict*, terjadi ketika pola perilaku yang diperlukan dalam satu peran tidak sesuai dengan harapan atau tuntutan dalam peran lainnya, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga.

2.4.4 Indikator *Work-Family Conflict*

Suartana (2020) memaparkan indikator *Work-Family Conflict* pada masing-masing dimensi, yaitu sebagai berikut:

a. *Time-Based Conflict*

1. Tuntutan Waktu Pekerjaan yang Tinggi

Pekerjaan memerlukan alokasi waktu yang besar, sehingga mengurangi waktu yang bisa digunakan untuk keluarga.

2. Jadwal Kerja yang Kaku

Jam kerja yang tidak fleksibel membuat individu sulit menyesuaikan waktu dengan kebutuhan keluarga.

3. Lembur atau Pekerjaan di Luar Jam Kerja

Seringnya lembur atau membawa pekerjaan ke rumah menyebabkan keterbatasan waktu bersama keluarga.

4. Pertemuan atau Tugas Mendadak

Adanya tuntutan pekerjaan yang tiba-tiba, seperti rapat mendadak atau tugas tambahan, mengganggu jadwal yang sudah direncanakan dengan keluarga.

5. Perjalanan Dinas yang Sering

Jika pekerjaan mengharuskan bepergian dalam jangka waktu lama, maka waktu bersama keluarga akan berkurang signifikan.

6. Konflik Jadwal antara Pekerjaan dan Keluarga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan sering berbenturan dengan kewajiban keluarga, seperti menghadiri acara anak, menemani pasangan, atau mengurus rumah tangga.

7. Kurangnya Waktu Luang untuk Keluarga

Setelah menyelesaikan pekerjaan, individu merasa tidak memiliki cukup waktu untuk berinteraksi atau berpartisipasi dalam kegiatan keluarga.

b. *Strain-Based Conflict*

1. Kelelahan Fisik dan Mental

Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan, sehingga individu tidak memiliki energi untuk berinteraksi dengan keluarga.

2. Ketegangan Emosional dari Pekerjaan

Stres atau tekanan di tempat kerja terbawa ke dalam kehidupan keluarga, menyebabkan suasana hati yang buruk atau ketidakmampuan untuk bersikap positif di rumah.

3. Kesulitan Berkonsentrasi dalam Urusan Keluarga

Pikiran yang masih terbebani dengan pekerjaan membuat individu sulit fokus saat berinteraksi dengan pasangan atau anak.

4. Perubahan Mood yang Negatif

Individu menjadi lebih mudah marah, tersinggung, atau cenderung menarik diri dari anggota keluarga akibat tekanan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Gangguan Kesehatan Akibat Stres

Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti sakit kepala, gangguan tidur, atau tekanan darah tinggi, yang berdampak pada interaksi keluarga.

6. Kesulitan Melepaskan Diri dari Pekerjaan

Individu sulit untuk benar-benar rileks atau menikmati waktu bersama keluarga karena masih merasa cemas atau khawatir dengan pekerjaan.

7. Penurunan Kualitas Hubungan dengan Keluarga

Ketegangan akibat stres pekerjaan dapat menyebabkan konflik dengan pasangan atau anak, serta menurunkan keharmonisan keluarga.

c. *Behavior-Based Conflict*

1. Gaya Komunikasi yang Tidak Sesuai

Perilaku komunikasi yang efektif di tempat kerja, seperti ketegasan dan formalitas, mungkin tidak cocok saat berinteraksi dengan anggota keluarga yang membutuhkan pendekatan lebih emosional dan empatik.

2. Kesulitan Menyesuaikan Peran

Individu mengalami kesulitan untuk berpindah dari peran pekerja ke peran anggota keluarga, misalnya tetap bersikap otoritatif dan tegas seperti di kantor saat berinteraksi dengan pasangan atau anak.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tuntutan Perilaku yang Berbeda

Pekerjaan menuntut sifat kompetitif, ambisius, dan fokus pada hasil, sementara keluarga memerlukan sifat pengertian, kasih sayang, dan kesabaran, sehingga perbedaan ini menimbulkan konflik.

4. Kesulitan dalam Mengendalikan Emosi

Stres atau tekanan di tempat kerja terbawa ke rumah, sehingga individu menjadi lebih mudah marah atau kurang sabar dengan anggota keluarga.

5. Kurangnya Keterlibatan Emosional di Keluarga

Individu yang terbiasa bersikap profesional dan menjaga jarak di tempat kerja mungkin mengalami kesulitan untuk menunjukkan perhatian dan kasih sayang yang cukup kepada keluarga.

6. Pola Interaksi yang Tidak Seimbang

Perilaku yang dominan di tempat kerja, seperti kebiasaan memberi perintah atau bekerja secara individual, bisa terbawa ke dalam lingkungan keluarga dan menghambat hubungan yang harmonis.

7. Ketidaksesuaian Nilai dan Norma

Nilai dan norma yang berlaku di lingkungan kerja, seperti fokus pada efisiensi dan target, mungkin bertentangan dengan nilai dalam keluarga yang lebih menekankan kebersamaan dan keseimbangan emosional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwasannya motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, sehingga individu mau bekerja sama, bekerja secara efektif, serta terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Fenetruma (2021) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan individu mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Sejalan dengan itu, Greenberg dan Baron dalam Kasmiruddin (2021) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia agar tetap fokus dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Sukripiyanto (2019:163) juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan kebutuhan dan dorongan diri seseorang untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, sehingga mampu memelihara, membangkitkan, serta mengarahkan perilaku dalam konteks profesional. Winardi (2011:2) juga menyatakan bahwa motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal maupun eksternal dalam diri individu yang mendorongnya untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu. Dalam bidang riset motivasional, seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan sikap antusias dalam menjalankan tugas dan berupaya secara substansial untuk mendukung pencapaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan produksi, baik dalam kesatuan kerja maupun dalam organisasi secara keseluruhan.

2.5.2 Teori Motivasi

Di bawah ini merupakan teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Maslow

Maslow (Robbins, 2006:214) mengemukakan bahwa manusia memiliki berbagai kebutuhan yang dikategorikan dalam lima tingkatan atau hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*), yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*), meliputi kebutuhan dasar seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, hubungan seksual, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety*), mencakup perlindungan terhadap bahaya fisik maupun emosional serta jaminan keselamatan.
- c. Kebutuhan sosial (*Social*), berkaitan dengan kasih sayang, rasa memiliki, diterima dalam lingkungan, serta hubungan pertemanan.
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem/Respected*), melibatkan aspek penghormatan terhadap diri sendiri seperti harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta penghormatan dari orang lain berupa status, pengakuan, dan perhatian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-fulfillment*), yaitu dorongan untuk mencapai potensi maksimal sesuai dengan ambisi pribadi, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian tujuan, dan pemenuhan diri.

2. Teori Motivasi Douglas McGregor

Teori yang dikembangkan oleh McGregor ini lebih dikenal dengan konsep Teori X dan Teori Y, yang membedakan manusia berdasarkan asumsi yang mendasari perilaku mereka dalam dunia kerja.

a. Teori X berisi asumsi bahwa:

1. Karyawan cenderung menghindari pekerjaan karena secara alami tidak menyukainya.
2. Karena sikap tersebut, karyawan perlu dikendalikan melalui pemaksaan, pengawasan ketat, atau ancaman hukuman agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Mereka lebih memilih menghindari tanggung jawab dan lebih menyukai arahan yang jelas serta terstruktur.
4. Sebagian besar karyawan lebih mengutamakan keamanan dalam bekerja dan memiliki ambisi yang rendah.

b. Teori Y, yang memiliki pandangan lebih positif tentang manusia, berasumsi bahwa:

1. Karyawan dapat menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang alami, layaknya istirahat atau bermain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Individu yang memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi dapat mengatur dan mengawasi diri sendiri.
3. Kebanyakan orang mampu menerima bahkan mencari tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.
4. Kemampuan mengambil keputusan inovatif tersebar luas di antara seluruh individu, bukan hanya dimiliki oleh manajemen.

Dalam menghadapi individu yang tergolong dalam kategori Y, pendekatan motivasi yang digunakan adalah motivasi positif, seperti memberikan penghargaan, pujian, dan pengakuan atas kinerja mereka.

3. Teori Motivasi Frederick Herzberg

Dikenal sebagai Teori Motivasi dan Higiene (*Motivation-Hygiene Theory*), pendekatan ini mengaitkan kepuasan kerja dengan faktor-faktor tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, bukan berarti mereka mengalami kepuasan, melainkan hanya tidak merasa tidak puas. Teori ini menekankan bahwa jika tingkat kepuasan karyawan tinggi, faktor motivasi menjadi aspek yang dominan, sedangkan jika kepuasan rendah, maka faktor higiene yang lebih berpengaruh.

a. Faktor yang memotivasi karyawan meliputi:

1. Prestasi (*Achievement*),

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengakuan (*Recognition*),
 3. Sifat pekerjaan itu sendiri (*The Work in Itself*),
 4. Tanggung jawab (*Responsibility*),
 5. Kemajuan dan pengembangan diri (*Advancement*).
- b. Faktor-faktor higiene yang memengaruhi ketidakpuasan meliputi:
1. Kebijakan dan administrasi perusahaan,
 2. Sistem supervisi,
 3. Hubungan dengan atasan,
 4. Kondisi kerja,
 5. Penggajian,
 6. Kehidupan pribadi,
 7. Hubungan dengan rekan kerja dan bawahan,
 8. Status dan kepastian kerja.
4. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*)
- Clayton Alderfer (Robbins, 2006:221) mengembangkan teori yang menyatakan bahwa manusia memiliki tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Meskipun memiliki kemiripan dengan teori Maslow, perbedaannya terletak pada fleksibilitas pemenuhan kebutuhan. Dalam pendekatan ini, kebutuhan tidak harus dipenuhi secara hierarkis tetapi dapat muncul bersamaan dengan tingkat intensitas yang berbeda. Teori ini juga menolak konsep bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia harus menyelesaikan satu tingkat kebutuhan sebelum beralih ke tingkat berikutnya.

5. Teori Motivasi David McClelland

Salah satu teori yang populer di kalangan manajer dan praktisi bisnis adalah Teori Kebutuhan yang dikembangkan oleh David McClelland, seorang psikolog dari Universitas Harvard. Dalam teorinya, kebutuhan manusia dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), keinginan untuk mencapai kesuksesan dan unggul dalam tugas-tugas yang menantang.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), dorongan untuk mengendalikan atau memengaruhi orang lain serta lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan akan hubungan sosial (*Need for Affiliation*), keinginan untuk menjalin interaksi sosial yang harmonis dan merasa diterima dalam suatu kelompok.

Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kombinasi dari ketiga kebutuhan ini dengan tingkat yang berbeda-beda, yang memengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

2.5.3 Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:146) yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor internal antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dengan pekerjaan yang baik.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - d. Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan, keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.
2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor motivasi yang berasal luar diri seseorang.

Faktor eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Faktor-faktor eksternal antara lain:

- a. Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

- b. Kompensasi Yang Memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Adanya Jaminan Kesehatan

Setiap orang akan mau bekerja untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kesehatan yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

d. Status Dan Tanggung Jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Hasibuan (2020:142) juga memperjelas mengenai indikator motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

3. Kebutuhan Sosial

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian**2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Komitmen Organisasi**

Komitmen berasal dari bahasa latin: (*committere, to connect, entust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (i'tikad). Sebagaimana firman Allah SWT di dalam surat Al-Maidah ayat

1 :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

بَأَيْهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْ فُوا بِالْعُقُودِ أَجْلَتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلِي عَلَيْكُمْ غَيْرُ مُحْلِي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرُمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu, (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.*

Pada ayat tersebut, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji prasertia hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis. Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang profesional.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap *Work Family Conflict*

Dalil mengenai work family conflict terdapat pada surat At-Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَرْلِاءٌ بَعْضٌ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقْيِمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكُوَةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيِّرَ حَمْمُهُمُ اللَّهُ أَعْزِزُ حَكِيمٌ

Artinya: “*Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka adalah menjadi penolong bagi sebagian yang lain.*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mereka menyuruh mengerjakan yang baik, mencegah yang munkar, mendirikan sholat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya, mereka itulah yang akan diberi rahmat oleh Allah: sesungguhnya Allah maha Perkasa dan maha Bijaksana”.

Ayat di atas dapat dipahami, bahwa laki-laki dan perempuan saling tolong-menolong, terutama dalam suatu urusan rumah tangga dan memiliki tugas dan kewajiban yang sama untuk menjalankan amar ma'ruf dan nahi munkar. Namun ada perintah Allah yang ditujukan kepada masing-masing individu, yakni mengerjakan sholat, puasa, zakat, dan lainnya.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja

Pandangan Islam terhadap motivasi kerja adalah bahwa bekerja merupakan ibadah yang harus dilakukan dengan mengharap ridho Allah. Islam memerintahkan umatnya untuk bekerja keras dan bersungguh-sungguh. Allah memerintahkan umatnya agar melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh. Sebagaimana firman Allah pada surah Al-Ahzab ayat 31:

﴿ وَمَنْ يَقْنُتْ مِنْكُنَ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِهَا أَجْرًا هَا مَرْتَبَيْنِ وَأَعْنَدَنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا ﴾

Artinya: “Dan barang siapa di antara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya, dan mengerjakan amal Saleh, niscaya Kami memberikan kepadanya pahala dua kali dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia”. (QS. Al-Ahzab: 31)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan originalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
1.	(Kurnia & Sayekti, 2022). Analisis Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Perawat Perempuan di RSUD Soedirman Kebumen). Jurnal Manajemen	1. Variabel Independen (X) : <i>Work Family Conflict</i> 2. Variabel Dependen (Y) : Kinerja dan Komitmen Organisasi	1. Work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan di RSUD dr. Soedirman Kebumen. 2. Work-family conflict tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi	1. Lokasi penelitian di RSUD Soedirman Kebumen 2. Populasi 41 dan sampel 41 3. Jumlah variabel X hanya satu 4. Variabel dependen (Y) : Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
2.	Kesehatan Indonesia, Vol.3 No.3 Tahun 2022.		perawat perempuan di RSUD dr. Soedirman Kebumen.	
2.	(Hernita, 2020). Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Shoetown Kabupaten Majalengka. Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 1 No. 2 Tahun 2020.	1. Variabel Independen (X) : <i>Work Family Conflict</i> 2. Variabel Dependen (Y): Komitmen Organisasi	1. <i>Work Family conflict</i> berpengaruh <i>negative</i> dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	1. Lokasi penelitian di PT. Shoetown Kabupaten Majalengka. 2. Populasi 323 dan sampel 100 3. Jumlah Variabel X hanya satu.
3.	(Hanifah et al., 2024). Pengaruh <i>Work family conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisational pada Tenaga Teknis Kefarmasian Rumah Sakit Al-Islam	1. Variabel independen (X) : <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja 2. Variabel Dependen (Y): Komitmen Organisasi	1. Pengaruh <i>work family conflict</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional sebesar 0,58 atau 58,0%. 2. Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial	1. Lokasi penelitian di RS Al-Islam Bandung 2. Populasi 53 dan sampel 30 3. Variabel X2 yaitu Stres Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

 © **Hak cipta milik UIN Suska Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	Bandung. <i>In Search (Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism)</i> Vol. 23 No. 1 Tahun 2024.		<p>terhadap komitmen organisasional sebesar 47,8 atau 47,8%.</p> <p>3. <i>Work family conflict</i> dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional sebesar 0,583 atau 58,3%.</p>	
4.	(Woruntu et al., 2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di Masa Pandemi Covid 19. Jurnal EMBA, Vol.	<p>1. Variabel Independen (X) : Motivasi Kerja, Beban Kerja dan <i>Work-Family Conflict</i>.</p> <p>2. Variabel Dependental (Y): Kinerja Pegawai.</p>	<p>1. Motivasi kerja, beban kerja dan <i>work family conflict</i> secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>1. Lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara</p> <p>2. Populasi 60 dan sampel 60</p> <p>3. Variabel X2 yaitu Beban Kerja</p> <p>4. Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

 © **Hak cipta milik UIN Suska Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	10, No. 4, Tahun 2022.		<p>terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>4. Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.</p>	
5.	(Sinambela, 2021). Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi serta pengaruhnya Terhadap	<p>1. Variabel Independen (X) : Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi</p> <p>2. Variabel Dependental (Y):</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.</p> <p>2. Dukungan organisasi</p>	<p>1. Lokasi Penelitian di Perusahaan X Sidoarjo</p> <p>2. Populasi 236 dan Sampel 183</p> <p>3. Variabel X2 yaitu</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	Komitmen Organisasi karyawan perusahaan X Sidoarjo. Jurnal Baruna Horizon Vol. 4, No. 1	Komitmen Organisasi	memiliki peran yang signifikan terhadap komitmen organisasi.	Dukungan Organisasi
	(Fadhilah & Adiwati, 2022) Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. <i>Journal of Management and Bussines</i> (JOMB) Volume 4, Nomor 2, Juli-Desember 2022.	1. Variabel Independen (X): Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja 2. Variabel Dependen : Komitmen Organisasi	1. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) 2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y)	1. Lokasi Penelitian PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya 2. Populasi 38 dan sampel 38 3. Variabel X1 yaitu kepuasan kerja 4. Aplikasi pengolahan data yaitu SmartPLS 3.0
	(Nurrahmi & Utomo, 2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya	1. Variabel Independen (X) : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan	1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi	1. Lokasi penelitian di PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2020 Vol 9, No. 1.	n Transformasi onal Variabel Dependen (Y): Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	<p>(Y1) padaBank BPD Kalsel Cabang Rantau</p> <p>2. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada Bank BPD Kalsel Cabang Rantau</p> <p>3. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1) padaBank BPD Kalsel Cabang Rantau</p> <p>4. Kepemimpinan Transformasi onal (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1) padaBank</p>	<p>2. Populasi 35 dan sampel 35</p> <p>3. Variabel Y2 yaitu Kinerja Karyawan</p> <p>4. Variabel X2 yaitu Budaya Organisasi dan X3 yaitu Gaya Kepemimpinan Trnasformasi onal</p> <p>5. Menggunakan aplikasi SEM PLS</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

 © **Hak cipta milik UIN Suska Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
8.	(Anwar <i>et al.</i> , 2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja	1. Variabel Independen (X) : Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja 2. Variabel Dependental (Y):	5. Kepemimpinan Transformasi oanl (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) padaBank BPD Kalsel Cabang Rantau 6. Komitmen Organisasi (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) padaBank BPD Kalsel Cabang Rantau.	1. Lokasi Penelitian di Fraksi Partai Keadilan Sejahtera DPR RI 2. Populasi 100 dan sampel 100 3. Variabel X1 yaitu budaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	Tenaga Administrasi Anggota di Fraksi Partai Keadilan Sejahtera DPR RI. <i>Journal of Management and Bussines</i> (JOMB) Vol. 5 No. 2 Tahun 2023	Komitmen Organisasi	<p>2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Kerja.</p> <p>3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja.</p> <p>4. Budaya Kerja, Motivasi dan Kepuasan Terhadap Komitmen Kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja (Studi pada Tenaga Administrasi Anggota DPR RI Fraksi PKS).</p>	<p>kerja dan X3 yaitu kepuasan kerja</p> <p>4. Menggunakan aplikasi SEM PLS</p>
	(Rahayu & Mahargiono, 2021). Pengaruh Motivasi Kerja,	1. Variabel Independen (X) : Motivasi kerja, Lingkungan	1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan	1. Lokasi Penelitian di PT. Alas Petala Makmur

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi bagian produksi di PT Alas Petala Makmur. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 5, Mei 2021.	Kerja, dan Kepuasan Kerja. 2. Variabel Dependen (Y): Komitmen Organisasi.	terhadap komitmen karyawan. 2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. 3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.	2. Populasi 50 dan sampel 50 3. Variabel X2 yaitu lingkungan kerja dan X3 yaitu kepuasan kerja
10.	(Hikmah Perkasa et al., 2023). <i>The Influence of Work Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Organizational Commitment of Administrative Personnel Members of the PKS Faction of Sultan Syarif Kasim Riau</i>	1. Variabel Independen (X) : <i>Work Culture, Work Motivation, Job Satisfaction.</i> 2. Variabel Dependen (Y): <i>Organizational commitment.</i>	1. <i>Work culture that has a positive and significant effect on employee work commitment.</i> 2. <i>Work motivation has a significant effect on employee work commitment.</i> 3. <i>Job satisfaction has a positive and significant</i>	1. Lokasi penelitian di <i>PKS Faction of the House of Representatives of the Republic of Indonesia</i> 2. Populasi 100 dan sampel 100 3. Variabel X1 yaitu <i>Work Culture</i> dan X3 yaitu <i>Job Satisfaction</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	<i>the House of Representatives of the Republic of Indonesia. KnE Social Sciences 2023.</i>		<p>4. <i>The results show that partially work involvement affects organizational commitment, partially job satisfaction affects organizational commitment, and simultaneously work engagement and job satisfaction affect organizational commitment.</i></p>	

Dilihat dari tabel penelitian terdahulu, sudah banyak peneliti yang melakukan penelitian yang sejurus dengan manajemen sumber daya manusia, namun dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul, indikator kinerja, metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada penelitian sebelumnya, namun secara integral pada peneliti sekarang dapat dilihat.

2.3 Kerangka Pemikiran

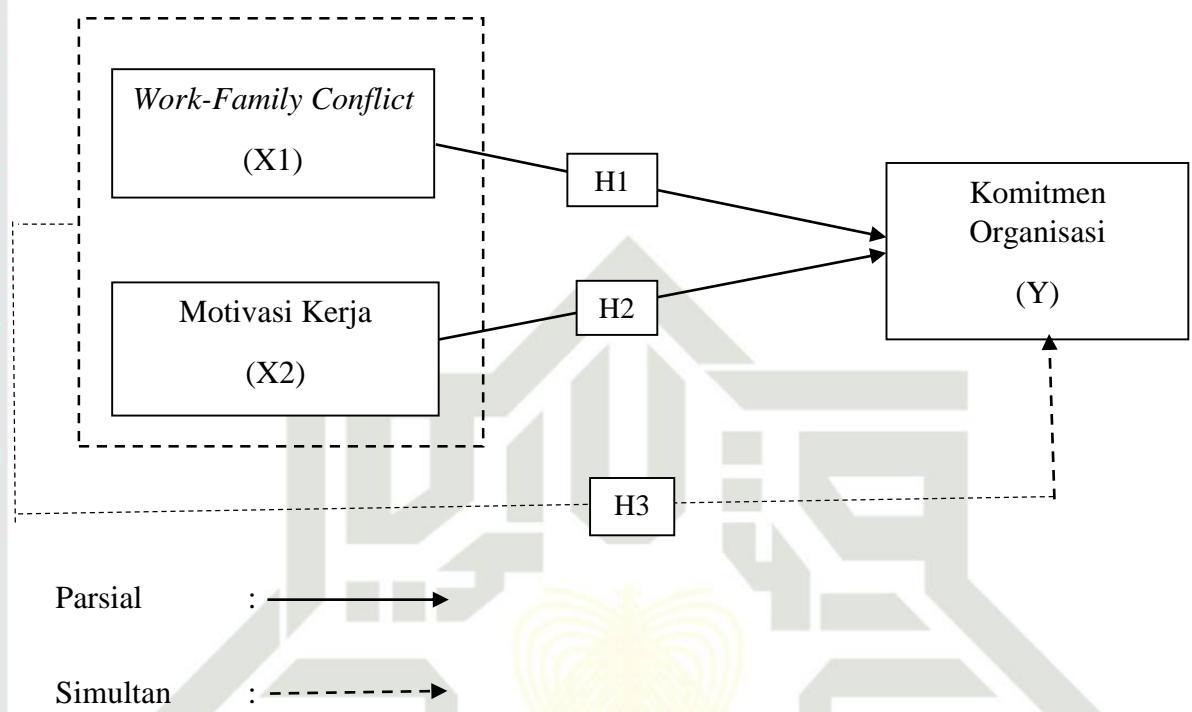
Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya tetap bertahan dengan perusahaan atau organisasinya. Salah satu faktor karyawan mampu bertahan di organisasi yaitu karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, salah satunya yaitu work family conflict dan motivasi kerja. Dimana jika seseorang mampu menyeimbangkan dua peran di organisasi dan di keluarga maka tingkat komitmen organisasi seseorang akan meningkat dan juga jika seseorang termotivasi atau memiliki motivasi yang tinggi, maka tingkat komitmen organisasi juga akan semakin kuat.

Penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu sebagai berikut:

1. Variabel independen (bebas) : *Work-Family Conflict* (X1) dan Motivasi Kerja (X2)
2. Variabel Dependen (Terikat) : Komitmen Organisasi (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2. 1Kerangka Pemikiran


2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono 2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada kajian teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.9.1 Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Komitmen Organisasi*

Korelasi dari komitmen organisasi dengan *work family conflict* dapat sangat jelas terlihat ketika para pekerja yang mengalami kesulitan dalam menyalaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya (Wardana & Mahyuni, 2024). 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 (Wardana & Mahyuni, 2024).

Keadaan seperti ini akan menimbulkan beban bagi pegawai sehingga salah satu peran yang dijalani tidak bisa dijalankan dengan maksimal (Nurhaini, 2019). Sehingga jika tingkat *work family conflict* semakin rendah maka komitmen organisasi semakin tinggi, begitupun sebaliknya, dimana jika *work family conflict* tinggi maka tingkat komitmen organisasi semakin rendah (Hanifah et al., 2024).

Karatepe (2006) menambahkan bahwa jika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan kemudian mereka tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, maka mereka akan merasa tidak stabil dalam emosi dan kemudian menurunkan performa kerja.

Adapun dukungan yang berasal dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Azzahra, 2023, hal. 165) bahwasannya hasil yang didapat yaitu pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi yang signifikan dan negatif. Selain itu, berdasarkan penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dilakukan (Kurnia & Sayekti, 2022, hal. 289) juga didapatkan hasil yaitu *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Dari pemaparan teori dan hasil penelitian tersebut, maka dapat menguatkan hipotesis berikut:

H1 : Diduga Work-Family Conflict berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.

2.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dari teori tersebut tentu saja motivasi kerja akan memberi pengaruh terhadap komitmen organisasi karena perilaku, usaha, dan tingkat kegigihan yang diberikan oleh karyawan jika tinggi maka akan menimbulkan nilai komitmen terhadap organisasinya (Thufail, 2021).

Selain dari pemaparan teori tersebut, hasil penelitian (Sinambela, 2021) juga menunjukkan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu, (Fadhilah & Adiwati, 2022b) juga melakukan penelitian terhadap kedua variabel tersebut yang hasilnya berupa motivasi kerja berpengaruh positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap komitmen organisasi. Sehingga pandangan dan hasil penelitian tersebut menguatkan hipotesis penelitian ini, yaitu:

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi

2.9.3 Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tidak seimbangnya kehidupan dalam bekerja dan kehidupan dalam berkeluarga. Setiap individu perlu menyeimbangkan perannya dalam kedua kehidupan tersebut (Bhowmik & Sahai, 2018). Pekerjaan menyita banyak waktu untuk keluarga, sehingga dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga merupakan tantangan bagi setiap orang yang sudah memiliki keluarga (Mustofa & Frianto, 2019).

Selain itu motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap komitmen organisasi. Jika kedua hal tersebut baik *work-family conflict* dan motivasi kerja diperhatikan dengan baik oleh perusahaan atau organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan juga memunculkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Woruntu et al., 2022) dimana *work-family conflict* dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai yang dimana hal tersebut akan meningkatkan komitmen seseorang juga. Berdasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pandangan dan penelitian terdahulu tersebut, dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu:

H3 : Diduga Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi

2.10 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran

Konsep operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan cara mengukur suatu variabel. Sehingga dengan pengukuran ini dapat diketahui indikator sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut.

Tabel 2. 2 Operasional Variabel Dan Indikator Pengukuran

NO.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Work-Family Conflict (X1)	Menurut (Suartana, 2020) <i>Work-family conflict</i> adalah suatu bentuk konflik peran yang muncul ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa aspek, sehingga keterlibatan dalam satu peran (pekerjaan atau keluarga) menjadi lebih sulit karena keterlibatan dalam peran yang lain.	1. <i>Time Based Conflict</i> 2. <i>Strain Based Conflict</i> 3. <i>Behavior Based Conflict</i> (Menurut Suartana (2020))	Likert
2.	Motivasi Kerja (X2)	Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif	1. Kebutuhan Fisik, 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, 3. Kebutuhan Sosial, 4. Kebutuhan Penghargaan. (Menurut Hasibuan (2020:142))	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
3.	Komitmen Organisasi (Y)	<p>dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.</p> <p>Menurut Fahrizal & Utama (2017), komitmen organisasi merupakan attitude dari karyawan untuk tetap berada dalam organisasinya sebab adanya kekuatan organisasi yang mampu mengikat keberadaannya dalam organisasi tersebut, ketika seorang karyawan memiliki komitmen maka ia lebih mungkin untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih mudah.</p>	<p>1. Indikator Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)</p> <p>2. Indikator Komitmen Kontinu (<i>Continue Commitment</i>)</p> <p>3. Indikator Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)</p> <p>(Menurut Fahrizal & Utama (2017))</p>	Likert

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Unit Pelaksana Tugas (UPT) Pekanbaru yang terletak di Jalan Soekarno-Hatta No. 244, RT 01/07, Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau. Dengan responden seluruh pegawai ASN maupun pegawai kontrak yang sudah menikah pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I (UPT) Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan April sampai Juli 2025.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) menerangkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, yang memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara rinci. Dengan kuesioner, pertanyaan dapat disusun secara jelas dan terstruktur, serta memberikan kendali bagi peneliti dalam proses penyampaian pertanyaan kepada responden, sehingga jawaban yang diperoleh lebih terarah dan akurat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Didalam buku Metode Penelitian Bisnis oleh Nur Achmad Budi Yulianto dkk., data primer adalah data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berlangsung. Data primer diperoleh dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan melalui survei lapangan, tidak melalui media perantara. Perolehan data dapat dilakukan menggunakan semua metode pengumpulan data original seperti hasil observasi atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, misalnya data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat. Data-data ini bisa berupa diagram, grafik, ataupun tabel. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur, dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2020:148), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi pada penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu seluruh pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru yang berjumlah 47 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Pada penelitian ini, peneliti mengambil 35 pegawai untuk dijadikan sampel yang disebut dengan *purposive sampling*. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik ini dilakukan ketika peneliti memiliki kriteria atau tujuan khusus terhadap sampel yang akan diambil yaitu dikhususkan pada karyawan yang sudah menikah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Teknik observasi yang digunakan adalah teknik cara menganalisa dan mengandalkan pencatatan secara sistematis dengan cara melihat atau mengamati intansi secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada karyawan yang terlibat langsung dalam merasakan *Work-Family Conflict* dan Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I (UPT) Pekanbaru.

3.5.2 Kuesioner

Menurut (Sugiyono 2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sari, 2023).

3.6 Deskriptif Analisi Data

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

(Sanusi 2012) menjelaskan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk mengolah data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Proses analisis ini mencakup penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, serta perhitungan nilai rata-rata (mean), maksimum, dan minimum. Analisis ini tidak melibatkan uji signifikansi atau tingkat kesalahan karena tidak bertujuan untuk menggeneralisasi hasil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas, sebagaimana dikemukakan oleh Noor (2011), merupakan suatu indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ini berkaitan dengan tingkat akurasi suatu instrumen. Untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid atau sahih, diperlukan uji korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner.

Teknik korelasi yang umum digunakan adalah korelasi *product moment*. Nilai korelasi tiap pertanyaan dapat diuji signifikansinya dengan melihat tabel *product moment* atau menggunakan **SPSS**. Jika suatu butir pertanyaan tidak valid, maka harus dihapus atau tidak digunakan sebagai bagian dari instrumen penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut Noor (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Kriteria uji reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha (α)* untuk masing-masing variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari **0.60**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Noor (2011), menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Data dianggap berdistribusi normal jika titik-titik pada grafik tersebar di sekitar garis diagonal.

3.9.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas dalam regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah akan berhubungan dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut-off* yang umum digunakan untuk menilai tingkat multikolinearitas adalah $tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$. Jika nilai $VIF < 10$, maka tidak ada multikolinearitas, sedangkan jika nilai $VIF > 10$, berarti terdapat multikolinearitas dalam data.

3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Suliyanto (2011) mendefinisikan bahwa uji heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

varians residual antar pengamatan. Jika varians residual konstan, kondisi ini disebut **homokedastisitas**, sedangkan jika variansnya berbeda, disebut **heterokedastisitas**. Pada umumnya, data *cross-section* cenderung mengalami heterokedastisitas karena mencakup berbagai ukuran data. Untuk mendeteksi adanya gangguan heterokedastisitas, dapat dilakukan analisis menggunakan *scatterplot*. Jika titik-titik pada scatterplot membentuk pola tertentu, maka terdapat indikasi heterokedastisitas, sedangkan jika titik-titik menyebar secara acak, maka tidak terjadi gangguan heterokedastisitas.

3.9.4 Uji Autokorelasi

Suliyanto (2011) memaparkan bahwa uji autokorelasi dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan residual pada pengamatan sebelumnya dalam suatu model regresi. Autokorelasi biasanya terjadi pada data *time series*, di mana nilai residual saat ini dipengaruhi oleh nilai residual sebelumnya. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan metode **Durbin-Watson (DW Test)**. Jika nilai **Durbin-Watson** berada dalam rentang tertentu, maka tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai tersebut menunjukkan adanya pola tertentu, maka model mengalami autokorelasi, yang dapat menyebabkan estimasi regresi menjadi tidak akurat. Metode digunakan dalam pengujian ini adalah Durbin-Watson (Durbin Watson Test) dengan rumus berikut:

1. Jika $DW < D_l$ berarti terdapat autokorelasi positif (+),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Jika DW terletak diantara dL s.d. dU maka tidak ada kesimpulan,
3. Jika DW terletak diantara Du s.d. 4-dU maka tidak terdapat autokorelasi,
4. Jika DW terletak diantara 4-dU s.d. 4-dL maka tidak ada kesimpulan, dan
5. Jika DW > 4-Dl terdapat autokorelasi negative (-).

39 Analisis Regresi Linier Berganda

(Suliyanto, 2011) menjelaskan analisis regresi linier berganda adalah Metode analisis untuk menentukan dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah rumus dari regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = komitmen organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = *Work Family Conflict*

X2 = Motivasi Kerja

e = Tingkat Kesalahan (Error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji **t** digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai **t hitung** dengan **t tabel**. Pengujian **t** terhadap variabel bebas (**X**) dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = mengikuti fungsi **t**, dengan **df** = **n** - 2

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Untuk menganalisis hubungan antara dua variabel, dapat dirumuskan ketentuan sebagai berikut:

- Hipotesis alternatif (Ha)** diterima jika **t hitung** > **t tabel** dan **p-value** < **0,05**, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel **X** dan variabel **Y**.
- Hipotesis nol (Ho)** diterima jika **t hitung** < **t tabel** dan **p-value** > **0,05**, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel **X** dan variabel **Y**.

3.10.2 Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2016) dalam (Khilmiah, 2022), untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat signifikansi 5%. Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.10.3 Uji Koefisien Determinan R2

Untuk menilai sejauh mana variabel X1 dan X berkontribusi terhadap variabel Y, digunakan uji koefisien determinasi berganda (R2). Nilai R2 berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R2 mendekati 1, maka model regresi dianggap baik karena variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R2 mendekati 0, maka variabel independen kurang mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Spektrum Dalam rangka melaksanakan mandat dari Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara, maka pada tanggal 28 Oktober 2010 ditetapkan struktur baru Kementerian Komunikasi dan Informatika berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika (Permenkominfo) Nomor 17/PER/M.KOMINFO/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Komunikasi dan Informatika sebagai pengganti dari Peraturan Menteri Kominfo Nomor 25/PER/M.KOMINFO/07/2008.

Struktur yang baru Kementerian Komunikasi dan Informatika terdiri dari Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika (Ditjen SDPPI), Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos dan Informatika (Ditjen PPI), Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika (Ditjen Aptika), Direktorat Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik (Ditjen IKP) dan Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dua Direktorat Jenderal yang baru yaitu Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika bersama Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos dan Informatika merupakan hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemekaran dari Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi pada struktur organisasi yang lama.

Spektrum frekuensi radio merupakan sumber daya alam yang terbatas, bila tidak dimanfaatkan dengan benar bisa merugikan warga negara. Karena terbatas maka harus dimanfaatkan untuk kepentingan negara sebagai mana diamanatkan dalam UUD 45 Pasal 33 ayat 2 yaitu sumber daya alam terdiri dari tanah, air, udara dan semuanya yang terkandung di dalamnya harus dijaga dan dilindungi oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Dengan seiring perkembangan teknologi informatika, spektrum frekuensi radio makin banyak dipergunakan untuk keperluan sehari-hari. Penggunaan spektrum frekuensi radio itu antara lain untuk keperluan penyelenggaraan telekomunikasi khusus, pelengaraan penyiaran, navigasi dan keselamatan, amatir radio dan KRAP, serta sistem peringatan dini bencana alam yang sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Agar pemanfaatan frekuensi radio tertib, teratur dan efisien dan untuk mencegah timbulnya gangguan (interferensi), karena propagasi gelombang radio merapat tanpa mengenal batas wilayah/negara, maka pemanfaatan frekuensi radio perlu diatur.

Direktorat Jenderal SDPPI merupakan Lembaga yang mendapatkan mandate dari undang-undang nomor 36 tahun 1999 tentang Telekomunikasi untuk mengelola spektrum frekuensi secara terencana sebagai sumber daya alam yang terbatas, agar mampu memenuhi kebutuhan pencapaian –

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencapaian pembangunan nasional yang telah direncanakan. Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru selaku Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika (Dirjen SDPPI) di daerah mengemban tugas dan fungsi sebagai pelaksana pengawasan dan pengendalian frekuensi diwilayah Riau.

Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru merupakan Unit Pelaksana Teknik (UPT) monitor spektrum frekuensi radio mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pengendalian dibidang penggunaan spectrum frekuensi radio yang meliputi kegiatan pengamatan, deteksi sumber pancaran, monitor, penertiban, evaluasi dan pengujian ilmiah, pengukuran, koordinasi monitoring frekuensi radio, penyusunan rencana dan program, penyediaan suku cadang, pemeliharaan dan perbaikan perangkat, serta urusan ketatausahaan dan kerumah tanggan.

2. Profil Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I pekanbaru memiliki tugas untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian penggunaan spektrum frekuensi radio yang meliputi kegiatan pengamatan, deteksi sumber pancaran, pemantauan, penerbitan. Balai monitor spektrum frekuensi radio kelas I pekanbaru Terletak di Jl. Sukarno Hatta No. 244, Sidomulyo Tim, Kec Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28283.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3. Visi dan Misi**4.3.1 Visi**

Sesuai dengan arahan Presiden Republik Indonesia pada Sidang Kabinet Paripurna pada tanggal 24 Oktober 2019, tidak ada lagi Visi dan Misi Menteri/Pemimpin Lembaga. Dalam Menjalankan tugas dan fungsinya setiap Kementerian/Lembaga wajib mengacu pada Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden Indonesia. Hal ini ditekankan kembali melalui Surat Menteri PPN/Kepala Bapennas nomor B.899/M.PPN/SES/PP.03.02/12/2019 yang menambahkan teknis perumusan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

4.3.2 Misi

Untuk mendukung terwujudnya visi tersebut, ada sejumlah misi yang diemban oleh Ditjen SDPPI yang akan dilaksanakan oleh unit kerja berdasarkan tugas dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu:

1. Mewujudkan tatanan spektrum radio yang efisiensi untuk mendorong pembangunan ekonomis berbasis wireless broadband.
2. Melakukan optimalisasi dan konsolidasi sumber daya satelit nasional, termasuk frekuensi dan slot orbit, mendorong kerjasama dengan industry satelit global dengan memperhatikan kepentingan nasional.

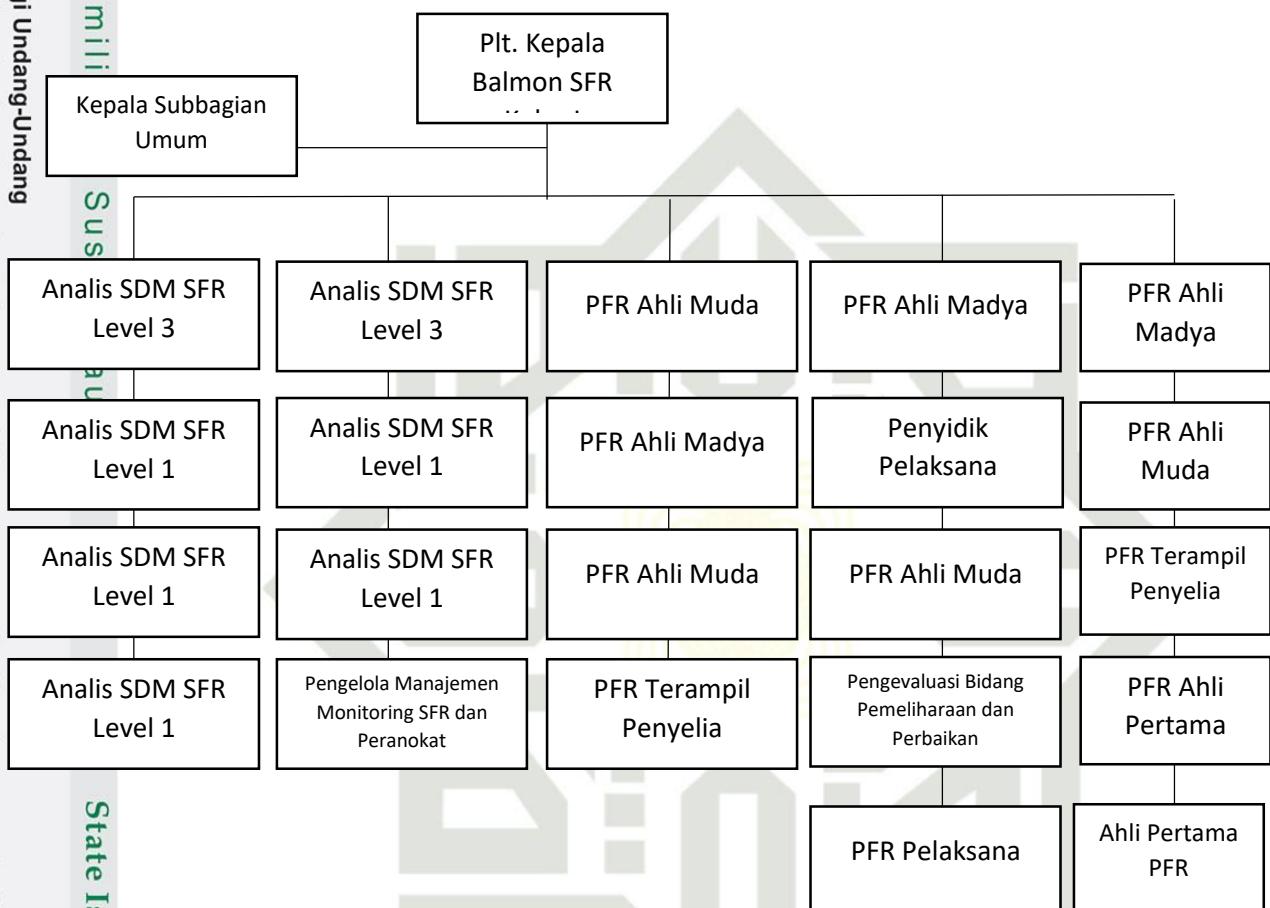
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mewujudkan pelayanan frekuensi dan sertifikasi perangkat yang cepat, tepat dan benar secara professional dan berintegritas.
4. Terkelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak dari izin yang diberikan kepada para pemangku kepentingan di bidang SDPPI.
5. Mewujudkan standart perangkat informatika yang mendukung kemandirian teknologi dibidang *wireless broadband*.
6. Mewujudkan kepastian hukum di bidang pengelolaan sumber daya dan perangkat informatika.
7. Mewujudkan tertib penggunaan spektrum frekuensi radio dan perangkat telekomunikasi secara terpadu.
8. Mengembangkan sistem stasiun monitoring frekuensi dan system monitoring perangkat yang terintegrasi secara nasional.
9. Mewujudkan peningkatan kualitas layanan pengujian dan kalibrasi perangkat informatika yang professional, berentigritas dan di akui dunia internasional.
10. Mewujudkan dukungan teknis dan administratif yang mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Ditjen SDPPI.

4.4. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi dan SDM



Struktur organisasi Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1

Pekanbaru terdiri dari :

- ## 1. Subbagian Umum

Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan perencanaan dan program, urusan keuangan, kepegawaian, katatausahaan, kerumahtanggaan, dan hubungan masyarakat.



4.5. Tugas dan Fungsi

Kegiatan yang dilakukan oleh Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru dimana pelaksanaan tugas dan tanggung-jawabnya dilakukan oleh bagian organisasi di atas adalah:

1. *Monitoring*, yaitu kegiatan pengawasan atau pemantauan terhadap spektrum frekuensi radio dan pengembangan frekuensi radio baik menggunakan perangkat monitor maupun dengan mata telanjang Bagan monitoring termasuk pada bagan seksi Pemantauan dan penertiban berikut ini merupakan tugasnya adalah sebagai berikut:
 - a. Melaksanakan Pengamatan penggunaan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit,

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menemukan dan mengidentifikasi sumber pancaran penggunaan frekuensi radio ilegal,
 - c. Memonitor secara rutin frekuensi berbahaya dari dinas tertentu untuk keselamatan jiwa manusia,
 - d. Mengamati dan mencatat pendudukan spektrum frekuensi radio untuk kepentingan perencanaan penetapan frekuensi,
 - e. Memonitoring pancaran frekuensi radio dari luar negeri yang bekerja pada frekuensi sesuai dengan daftar edaran terhadap timbulnya gangguan komunikasi dalam negeri atau sebaliknya,
 - f. Melakukan pengamatan frekuensi radio yang akan ditetapkan alokasi penggunaannya,
 - g. Menemukan dan mengidentifikasi pancaran frekuensi yang akan ditetapkan alokasi penggunaannya,
 - h. Menemukan dan mengidentifikasi pancaran frekuensi radio yang merugikan dari sumber pancaran baik dalam negeri maupun luar negeri,
 - i. Melakukan pengamatan frekuensi radio tertentu atas permitaan, baik dalam negeri maupun luar negeri dan melakukan kerja sama monitoring internasional.
2. Observasi yaitu kegiatan pengamatan atau penelitian terhadap suatu pita spektrum frekuensi radio dengan menggunakan perangkat radio.
 3. Pemeliharaan, yaitu kegiatan yang meliputi tahap-tahap sebagai berikut:
 - a. Menjaga kebersihan dan ruang perangkat,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menghindari kerusahan oleh benda-benda asing dan alat ukur sesuai dengan prosedur Pemeliharaan mempunyai 3 tingkatan yaitu:
1. Tingkat ringan Pemeliharaan dan perbaikan yang dilaksanakan untuk mempertahankan perangkat agar siap pakai secara sistematis,
 2. Tingkat sedang Pemeliharaan dan perbaikan yang dilaksanakan untuk mengembalikan atau memulihkan pada kegiatan siap pakai yang menyebabkan kerusakan mutu dibawah standar,
 3. Tingkat berat Pemeliharaan yang membutuhkan perbaikan secara menyeluruh termasuk perakitan dan perbuatan komponen-komponennya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI**KESIMPULAN DAN SARAN****1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan teori, dan temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian mengenai pengaruh work-family conflict dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Pegawai mampu memisahkan kedua aspek ini dengan baik, sehingga konflik tersebut tidak mengganggu komitmen mereka. adanya budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga melalui kebijakan yang fleksibel atau dukungan program dapat mengurangi dampak negative dari *Work-Family Conflict*.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan memiliki lingkungan kerja yang baik mampu memotivasi pegawai serta dapat mempertahankan pegawai serta berkomitmen.
3. *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 30.682 yang memiliki nilai lebih besar disbanding F Tabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu 3.514 dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,005$. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru diharapkan untuk lebih memperhatikan terkait variabel motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang baik. Karena pegawai yang memiliki motivasi yang positif dapat meningkatkan komitmen seseorang.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, digharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan komitmen organisasi dan juga menambahkan jumlah responden. Sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang memuat hubungan variabel mana yang berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744–1754. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6014>
- Atikah, K. (2018). *Hubungan Work-Family Conflict (WFC) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawati Yang Sudah Menikah di PT. Maju Jaya Pohon Pinang*. Universitas Medan Area Guna.
- Azzahra, D. S. (2023). Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Komitmen Organisasi pada Karyawati Bagian Produksi PT. Lokatex Pekalongan. *Jurnal EMPATI*, 12(2), 161–166. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.23969>
- Fadhilah, Y., & Adiwati, M. R. (2022a). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1134–1146. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4459>
- Fadhilah, Y., & Adiwati, M. R. (2022b). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1134–1146. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4459>
- Hanifah, N., Simarmata, H., Rusnendar, E., & Sinaga, J. (2024). Pengaruh Work family conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tenaga Teknis Kefarmasian Rumah Sakit Al-Islam Bandung. *In Search (Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism)*, 23(1).

Hernita, N. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Shoetown Kabupaten Majalengka. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2).

Hikmah Perkasa, D., . A., Imelda Novita Susiang, M., Dhyan Parashakti, R., Purwanto, S., & Nina Rostina, C. (2023). The Influence of Work Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Organizational Commitment of Administrative Personnel Members of the PKS Faction of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13647>

Junaidi. (2010). *Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah*. <Http://Junaidichaniago.Wordpress.Com>.

Kilmiah, S. (2022). *Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Wanita Status Menikah Di Kecamatan Selorejo, Kabupaten Blitar)*. UIN Maulana Malik Ibrahim.

Kurnia, I. D., & Sayekti, A. (2022). Analisis Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Perawat Perempuan di RSUD Soedirman Kebumen). *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(3).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mustofa, W., & Frianto, A. (2019). *PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI DIPENGARUHI WORK FAMILY CONFLICT MELALUI KEPUASAN KERJA*. 7.
- Nurrahmi, A., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1).
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. 40(2).
- Rahayu, A. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT Alas Petala Makmur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10.
- Sari, J. N. (2023). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan Di Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura (PTPH) Provinsi Riau*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Sugiyono. (2022). *Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Ed.2, cet.). Alfabeta : Bandung., 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Suliyanto, S. (2011). *Buku Ekonometrika: Teori & Aplikasi Dengan Spss (1st Ed.). Andi.*
- Thufail, N. M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jakarta Fatmawati).* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Wardana, W. A. K., & Mahyuni, L. P. (2024). Pengaruh Work Family Conflict dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 8(2).
- Woruntu, A. I. J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA*, 10(4).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sephia Prihatin Sisi Wulandari

NIM : 12170122083

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam rangka menyelesaikan penelitian akhir skripsi mengenai pengaruh *work-family conflict* serta motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru, saya bermaksud mengumpulkan data melalui pengisian kuesioner di lingkungan kerja Bapak/Ibu. Identitas Bapak/Ibu akan dijaga dengan baik dan dirahasiakan, sehingga tidak akan ada pihak yang dirugikan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan yang positif bagi kita semua. Oleh karena itu, saya mohon agar Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur sesuai dengan kondisi yang benar-benar dirasakan, bukan berdasarkan harapan atau kondisi ideal. Saya mengucapkan terima kasih atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu kelancaran penelitian ini.

Hormat Saya

Sephia Prihatin Sisi Wulandari



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

Sebelum mengisi kuesioner, dimohon untuk mengisi data-data berikut ini:

1. IDENTITAS DIRI

- | | | | |
|------------------------|---|--------------|------------------|
| A. Nama Responden | : | | |
| B. Jenis Kelamin | : | a. Laki-laki | b. Perempuan |
| C. Pendidikan Terakhir | : | a. SMA | d. S1 |
| | | b. D3 | e. S2 |
| | | c. D4 | |
| D. Status | : | a. Menikah | b. Belum Menikah |
| E. Jabatan | : | | |
| F. Lama Bekerja | : | a. < 1 Tahun | |
| | | b. 1-3 Tahun | |
| | | c. > 3 Tahun | |

2. PETUNJUK PENGISIAN

- A. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
- B. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner pertama kali.

3. KETERANGAN

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| SS | : | Sangat Setuju |
| S | : | Setuju |
| N | : | Netral |
| TS | : | Tidak Setuju |
| STS | : | Sangat Tidak Setuju |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. DAFTAR PERNYATAAN
A. KOMITMEN ORGANISASI

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<i>Affective Commitment</i>						
1.	Saya akan sangat senang jika bisa menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Jika ada masalah di perusahaan, saya merasa itu juga menjadi tanggung jawab saya.					
3.	Saya merasa seperti bagian dari keluarga besar di perusahaan ini.					
<i>Continuance Commitment</i>						
4.	Saya merasa sulit meninggalkan perusahaan ini karena khawatir tidak bisa mendapatkan pekerjaan lain.					
5.	Meninggalkan perusahaan ini akan sangat merugikan bagi saya.					
6.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.					
<i>Normative Commitment</i>						
7.	Saya merasa perusahaan ini sudah sangat berjasa dalam hidup saya.					
8.	Saya merasa sudah memberikan banyak kontribusi untuk perusahaan ini.					
9.	Saya merasa perusahaan ini pantas mendapatkan loyalitas dari saya.					

B. WORK-FAMILY CONFLICT

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<i>Time-based Conflict</i>						
1.	Pekerjaan saya membuat saya jarang punya waktu bersama keluarga.					
2.	Waktu yang harus saya curahkan untuk pekerjaan menghalangi untuk berpartisipasi secara setara dalam tanggung jawab rumah tangga.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.	Saya sering melewatkan kegiatan keluarga karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk bekerja.					
<i>Strain-based Conflict</i>						
4.	Setelah pulang kerja, saya sering merasa terlalu lelah untuk ikut kegiatan bersama keluarga.					
5.	Saya sering pulang kerja dengan kondisi emosional yang kurang baik, sehingga sulit ikut terlibat dalam urusan keluarga.					
6.	Tekanan di tempat kerja kadang membuat saya terlalu stres untuk menikmati waktu di rumah.					
<i>Behavior-based Conflict</i>						
7.	Cara saya menyelesaikan masalah di tempat kerja tidak cocok digunakan dalam menghadapi masalah di keluarga.					
8.	Sikap yang membantu saya sukses di tempat kerja justru sering tidak cocok diterapkan di rumah.					
9.	Perilaku yang efektif saat bekerja tidak selalu membuat saya menjadi orang tua yang lebih baik.					

C. MOTIVASI KERJA

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1.	Gaji Karyawan yang diterima dari perusahaan mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan serta kesejahteraan individu kepada karyawan.					
2.	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.	Lingkungan kerja saya cukup nyaman secara fisik (seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan).					
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan						
4.	Perusahaan telah memberikan jaminan keamanan dan kesehatan kerja.					
5.	Saya merasa memiliki kepastian dalam pekerjaan saya dan tidak takut kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba.					
6.	Saya merasa aman dari risiko kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan saya.					
Kebutuhan Sosial						
7.	Hubungan antar karyawan maupun dengan atasan diperusahaan sudah terjalin baik.					
8.	Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja saya.					
9.	Saya senang bisa bekerja sama dan berinteraksi dengan tim saya.					
Kebutuhan Penghargaan						
10.	Perusahaan telah memberikan apresiasi kepada karyawan berupa promosi atau bonus kepada karyawan.					
11.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.					
12.	Saya termotivasi ketika mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas prestasi kerja saya.					

Lampiran 2 :

A. Tabulasi Tanggapan Responden

NO.	KARAKTERISTIK RESPONDEN				
	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan	Lama Bekerja	Status Perkawinan
1	Laki-Laki	S2	Plt. Kepala Balmon SFR Kelas I Pekanbaru	>3 Tahun	Menikah
2	Laki-Laki	S2	Kasubag Umum	>3 Tahun	Menikah
3	Laki-Laki	S1	PFR Ahli Muda	>3 Tahun	Menikah
4	Laki-Laki	S1	PFR Ahli Madya	>3 Tahun	Menikah
5	Laki-Laki	S2	Fungsional PFR	>3 Tahun	Menikah
6	Laki-Laki	S1	Penyidik Pelaksana (PPNS)	>3 Tahun	Menikah
7	Laki-Laki	S1	PFR Ahli Muda	>3 Tahun	Menikah
8	Laki-Laki	S1	PFR Terampil Penyela	>3 Tahun	Menikah
9	Perempuan	S2	Fungsional Perencana Pertama	>3 Tahun	Menikah
10	Laki-Laki	S2	Arsiparis Muda	>3 Tahun	Menikah
11	Laki-Laki	S2	PFR Ahli Muda	>3 Tahun	Menikah
12	Laki-Laki	S2	Pengevaluasi Bidang Pemeliharaan dan Perbaikan	>3 Tahun	Menikah
13	Perempuan	S1	Analis SDM Level 1	>3 Tahun	Menikah
14	Perempuan	S1	Analis SDM Level 1	>3 Tahun	Menikah
15	Laki-Laki	S1	Pengendali Frekuensi Radio	>3 Tahun	Menikah
16	Laki-Laki	S1	Pengendali Frekuensi Radio	>3 Tahun	Menikah
17	Laki-Laki	SMA	Staff Kasubbag Umum	>3 Tahun	Menikah
18	Perempuan	S1	Bendahara	>3 Tahun	Menikah
19	Perempuan	D3	Analis SDM Level 1	>3 Tahun	Menikah
20	Laki-Laki	D3	Pengendali Frekuensi Radio	<1 Tahun	Menikah
21	Laki-Laki	S2	CPNS	<1 Tahun	Menikah
22	Laki-Laki	S1	Penata Layanan Operasional	>3 Tahun	Menikah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	KARAKTERISTIK RESPONDEN				
	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan	Lama Bekerja	Status Perkawinan
23	Laki-Laki	S1	Penata Layanan Operasional	>3 Tahun	Menikah
24	Laki-Laki	SMA	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
25	Laki-Laki	SMA	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
26	Laki-Laki	S1	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
27	Laki-Laki	SMA	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
28	Laki-Laki	SMA	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
29	Laki-Laki	SMA	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
30	Laki-Laki	SMA	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
31	Laki-Laki	SMA	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
32	Laki-Laki	SMA	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
33	Laki-Laki	SMA	PPNPN	>3 Tahun	Menikah
34	Laki-Laki	S1	Petugas Loket Pelayanan Perizinan Maritim On The Spot	>3 Tahun	Menikah
35	Laki-Laki	D4	Tenaga Teknis IT	1-3 Tahun	Menikah

B. Tabulasi Data Jawaban Responden

State Islam University of Sultan Syarif Kasim Riau	WORK-FAMILY CONFLICT (X1)									TOTAL X1	
	Time-Based Conflict			Strain-Based Conflict			Behavior-Based Conflict				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		
1	2	3	4	5	2	2	1	2	22		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
1	3	1	3	3	1	5	3	2	22		
3	3	3	3	4	4	3	4	2	29		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
4	4	2	4	3	3	4	4	5	33		
4	4	3	3	4	4	3	3	4	32		
4	4	4	4	4	4	2	4	3	33		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35		

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 @HakCiptaUINSuskaRiau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

WORK-FAMILY CONFLICT (X1)									TOTAL X1			
Time-Based Conflict			Strain-Based Conflict			Behavior-Based Conflict						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9				
3	4	4	4	4	4	3	3	5	34			
4	3	3	3	3	3	2	2	3	26			
3	3	4	3	3	3	4	4	3	30			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
3	3	3	4	4	4	3	4	4	31			
4	4	2	4	4	4	1	4	4	31			
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
3	4	4	4	4	4	3	4	5	35			
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35			
3	2	2	2	4	4	2	4	4	27			
3	4	4	4	4	3	2	2	2	28			
4	4	4	4	3	3	2	4	3	31			
2	3	2	2	3	3	2	2	2	21			
4	4	4	4	4	4	3	3	4	34			
4	4	4	4	4	4	3	3	4	34			
4	4	4	4	3	4	3	4	2	32			
5	5	5	4	4	4	4	4	3	38			
4	4	4	4	4	4	3	3	4	34			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
2	3	2	2	3	3	2	2	2	21			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
MOTIVASI KERJA (X2)												
Kebutuhan Fisik			Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan			Kebutuhan Sosial		Kebutuhan Penghargaan		TOTAL X2		
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10			
4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	43
4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	48
4	4	4	4	1	2	3	3	4	4	3	5	41
4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	47
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTIVASI KERJA (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan			Kebutuhan Sosial			Kebutuhan Penghargaan			TOTAL X2
			X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	47
4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	51
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
3	2	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	47
4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	55
3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	43

KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Affective Commitment			Continue Comimmitment			Normative Commitment			TOTAL Y
			Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.7	Y.8	Y.9	
4	5	4	3	3	4	2	4	2	4	2	2	31
5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	32
4	3	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	27

KOMITMEN ORGANISASI (Y)									TOTAL Y	
Affective Commitment			Continue Commitment			Normative Commitment				
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9		
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	
3	3	3	4	4	4	5	5	5	36	
4	2	4	3	5	4	3	4	4	33	
5	3	4	4	4	4	3	4	4	35	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
5	5	5	1	1	1	4	3	5	30	
4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	
5	3	4	3	4	5	4	4	4	36	
3	4	3	1	1	1	4	4	3	24	
4	3	4	3	3	3	3	4	4	31	
5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	
5	3	5	4	4	4	3	3	3	34	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	
4	4	4	3	4	4	5	4	4	36	
4	2	5	3	3	3	3	3	3	29	
4	3	4	3	2	2	4	4	4	30	
3	3	4	2	3	4	4	4	3	30	
3	2	3	4	3	3	4	4	4	30	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	
4	1	4	2	2	3	4	3	4	27	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
3	2	4	4	4	4	4	5	5	35	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
4	3	4	2	3	2	4	3	3	28	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 :
A. Uji Kualitas Data
1. Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Work-Family Conflict	X1.1	0.809	0.3338	Valid
		X1 .2	0.797	0.3338	Valid
		X1 .3	0.761	0.3338	Valid
		X1 .4	0.732	0.3338	Valid
		X1 .5	0.444	0.3338	Valid
		X1 .6	0.755	0.3338	Valid
		X1 .7	0.509	0.3338	Valid
		X1 .8	0.700	0.3338	Valid
		X1 .9	0.743	0.3338	Valid
2	Motivasi Kerja	X2.1	0.536	0.3338	Valid
		X2 .2	0.415	0.3338	Valid
		X2 .3	0.719	0.3338	Valid
		X2 .4	0.617	0.3338	Valid
		X2 .5	0.693	0.3338	Valid
		X2 .6	0.499	0.3338	Valid
		X2 .7	0.798	0.3338	Valid
		X2 .8	0.731	0.3338	Valid
		X2 .9	0.578	0.3338	Valid
		X2.10	0.460	0.3338	Valid
		X2.11	0.485	0.3338	Valid
		X2.12	0.405	0.3338	Valid
3	Komitmen Organisasi	Y. 1	0.382	0.3338	Valid
		Y. 2	0.372	0.3338	Valid
		Y. 3	0.386	0.3338	Valid
		Y. 4	0.749	0.3338	Valid
		Y. 5	0.824	0.3338	Valid
		Y.6	0.766	0.3338	Valid
		Y.7	0.486	0.3338	Valid
		Y.8	0.489	0.3338	Valid
		Y.9	0.416	0.3338	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

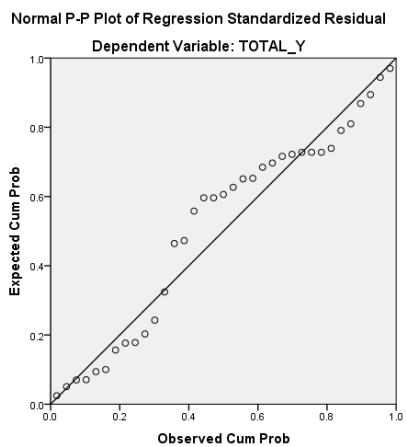
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Work Family Conflict (X1)	0,860	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,817	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (Y)	0,718	0,60	Reliabel

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Multikolinearitas

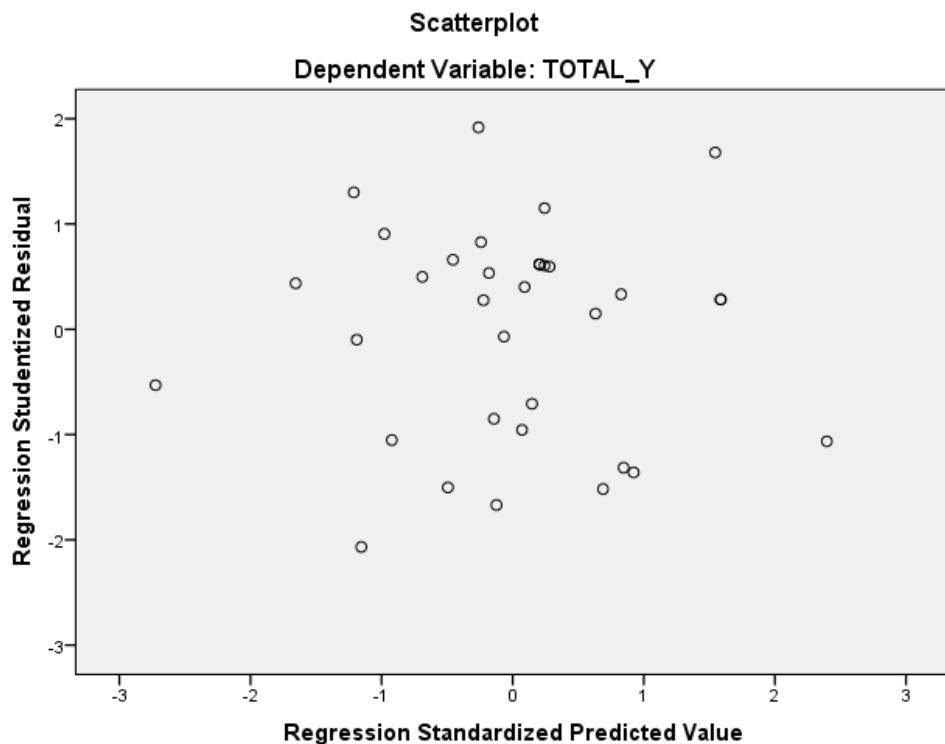
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	15.257	7.686					
	TOTAL_X1	-.033	.132	-.040	.248	.805	1.000	1.000
	TOTAL_X2	.398	.151	.423	2.644	.013	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.424 ^a	.180	.129	3.76136	2.087	

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	13.492	8.346		1.617	.116
WORK_FAMILY_CONFLICT_X1	.033	.132	.040	.248	.805
MOTIVASI_X2	.398	.151	.423	2.644	.013

a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI_Y

D. UJI T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	13.492	8.346		1.617	.116
WORK_FAMILY_CONFLICT_X1	.033	.132	.040	.248	.805
MOTIVASI_X2	.398	.151	.423	2.644	.013

a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI_Y

E. UJI F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99.441	2	49.721	3.514	.042 ^b
Residual	452.730	32	14.148		
Total	552.171	34			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

F. KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.424 ^a	.180	.129	3.76136	

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 : Dokumentasi Penyebaran Kuesioner**1. Dokumentasi Penyerahan Kuesioner kepada Bapak Kasubag Umum
BALMON SFR Kelas I Pekanbaru**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Kepada Pegawai UPT BALMON SFR Kelas I Pekanbaru





UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. feconsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3419 /Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

04 Juni 2025

Yth. Kepala UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio
Kelas I Pekanbaru
Jl. Sukarno Hatta No.244, Sidomulyo Timur
Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru,
Riau 28283

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Sephia Prihatin Sisi Wulandari
NIM. : 12170122083
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan **Riset** di tempat Bapak/Ibu dengan judul " Pengaruh *Online Customer
"Pengaruh Work-family Conflict dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru". Untuk itu kami mohon
Bapak/Ibu berkenan memberikan izin **Riset** dan bantuan data dalam rangka penyelesaian
penulisan skripsi mahasiswa tersebut.*

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-4545/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/07/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

16 Juli 2025

Yth. Ade Ria Nirmala, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

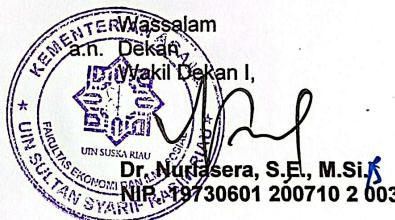
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Sephia Prihatin Sisi Wulandari
NIM : 12170122083
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

- a. Renguupan hanya untuk keperluan penelitian, penemuan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau umjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KOMINFO

KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA RI

DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA DAN PERANGKAT POS DAN INFORMATIKA

BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU

Indonesia Terkoneksi: Makin Digital, Makin Maju

Jl. Soekarno - Hatta No. 244, Kel. Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau 28125

www.kominfo.go.id / sdppi.kominfo.go.id T (0761) 65735

Nomor : B-137a/Balmon.14/KP.01.11/06/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 11 Juni 2025

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : B-3419/Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025 Tanggal 04 Juni 2025 Hal Mohon Izin Riset.

Sehubungan hal tersebut diatas, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami **menyetujui** untuk melaksanakan kegiatan riset di kantor kami dan kepada nama dibawah ini silahkan melaksanakan riset sesuai surat yang saudara ajukan :

Nama	: Sephia Prihatin Sisi Wulandari
NIM	: 12170122083
Program Studi/Jenjang	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Work Family Conflict dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.
Lokasi Penelitian	: Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Adapun ketentuan mengenai riset adalah sebagai berikut :

1. Mahasiswa diharapkan mampu mengikuti aturan dan tata tertib yang berlaku di Kantor Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah berjalan;
2. Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru berhak memulangkan mahasiswa sebelum waktu riset selesai apabila diketahui mahasiswa tersebut melanggar peraturan yang berlaku di Kantor Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.
3. Penyerahan Mahasiswa Riset pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru diharapkan dapat didampingi oleh Ketua Jurusan atau Dosen Pembimbing atau Bagian Tata Usaha.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plt. Ka. BalmonFrek Kelas I Pekanbaru

