



Peran *Organizational Commitment* terhadap Hubungan *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang

Teguh Yuwono¹, Dewiana Novitasari², DidiSutardi³, Mustofa⁴, Masduki Asbari^{5*},

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, Indonesia

⁵STMIK Insan Pembangunan, Indonesia

⁵Universitas Pelita Harapan, Indonesia

*Corresponding author: kangmasduki.ssi@gmail.com

Abstract

This study aimed to measure the effect of work-family conflict on job satisfaction through organizational commitment (affective, continuence, normative) as mediation. Data collection was done by simple random sampling to 215 population of woman employee in a packaging industry in Tangerang. The returned and valid questionnaire results were 170 samples. Data processing was used SEM method with SmartPLS 3.0 software. The results of this study concluded that work-family conflict have not significant effect on job satisfaction, work-family conflict have significant effect on organizational commitment (affective, continuence, normative), and organizational commitment (continuence and normative) have mediating effect on relationship between work-family conflict and job satisfaction, except affective commitment have not significant effect on job satisfaction. This new research proposed a model for building job satisfaction among woman employee of packaging industry in Tangerang through enhancing organizational commitment and by manage the work-family conflict. This research could pave the way to improve woman employee readiness in facing the era of industrial revolution4.0.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, work-family conflict.

1. Pendahuluan

Kepercayaan yang umum dan berkembang di tengah masyarakat kita adalah bahwa kehidupan profesional di pekerjaan dan keluarga adalah duadomain kehidupan yang mandiri dan terpisah. Padahal sejatinya, kedua dunia ini tidaklah terpisah total, tetapi justru saling mempengaruhi dan tidak independen (Asbari, 2015; Asbari, Chi Hyun, et al., 2020; Asbari, Purwanto, Fayzhall, et al., 2020; Asbari, Purwanto, Maesaroh, et al., 2020; Goestjahjanti et al., 2020; Maesaroh et al., 2020; Pramono et al., 2020; Sopa et al., 2020). Beberapa penelitian telah menyimpulkan bahwa

hubungan Antara pekerjaan dan keluarga sangat saling tergantung dan dinamis (Huang et al., 2004). Faktor-faktor di dunia kerja mempengaruhi kehidupan keluargadan sebaliknya (Boyar & Mosley Jr, 2007). Studi juga mengidentifikasi berbagai halanteseden dan factor-faktor mediasi di antara peran pekerjaan dan keluarga (Asbari, Bernarto, et al., 2020; Asbari, Pramono, et al., 2020; Sutardi et al., 2020). *Work-family conflict* (WFC) terjadi ketika satu peran (misalnya, sebagai orang tua) mengganggu keterlibatan dalam peran lain (misalnya, sebagai karyawan) (Greenhaus & Beutell, 1985). Penelitian tentang WFC biasanya

menganalisis konflik interaksi antara dua peran ganda ini.. Beberapa penelitian tentang WFC telah menyelidiki berbagai faktor, semisal faktor status perkawinan, tanggung jawab perawatan anak, dan stres kerja (Boyar & Mosley Jr, 2007). Namun, demikian, sejatinya, munculnya WFC sangat tergantung pada interaksi dengan atasan dan orang lain di lingkungan terdekat, baik di tempat kerja maupun di rumah (Grandey et al., 2005). Lebih lanjut, peneliti (Luk & Shaffer, 2005; Poelmans et al., 2003) menunjukkan bahwa kekurangan penelitian yang ada adalah bahwa sebagian besar dilakukan di AS dan negara-negara barat lainnya; masih sedikit penelitian yang telah dilakukan di Indonesia, apalagi di industri *packaging*.

Sementara ada beberapa penelitian yang mengeksplorasi WFC di sekolah dan manufaktur di Indonesia seperti penelitian (Asbari, Bernarto, et al., 2020; Sutardi et al., 2020) hanya saja lebih sedikit atau bahkan belum ada penelitian serupa yang mengeksplorasi WFC dalam konteks di industri *packaging*. Oleh karena itu ada kebutuhan untuk memahami WFC di Indonesia dalam konteks bukan hanya karena keharusan globalisasi tetapi juga karena sifat industri *packaging* yang pekerja wanitanya cukup dominan ketimbang jenis industri lainnya.

Penelitian ini memperluas praktik ilmu pengetahuan yang meneliti hubungan antara WFC dan kepuasan kerja karyawan wanita di industri *packaging*, dengan mediasi *organizational commitment*. Konstruk *organizational commitment* dalam penelitian ini dieksplorasi lebih mendalam dengan menganalisis secara independen ketiga dimensinya, yakni *affective commitment*, *continuence commitment*, dan *normative commitment*.

2. Literature Review and Hypotheses Development

2.1. Work-Family Conflict

Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985), *work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict* yaitu tahanan atau ketidakseimbangan peran antarperandipekerjaandenganperan

didalamkeluarga.Jamkerjayangtinggidanbe bankerjayangberatmerupakanpertandalangs ungakanterjadinyawork-family conflictdikarenakanwaktudanupayayangberl ebihandipakaiuntukbekerja.Haltersebutmen gakitakankurangnyawaktudanenergiyangb isadigunakanuntukmelakukanaktivitas- aktivitaskeluarga.(Greenhaus & Beutell, 1985) menggambarantipe konflik yangberkaitandengandilemaperanwanitaant ararumahtangadanpekerjaan. Pertama, *time-based conflict*, merupkankonflik yangterjadi arena waktuyangdigunakanuntukmemenuhis atuperandantidakdapatdigunakanuntukmem enuhiperanlainnya,meliptipembagianwaktu, energidankesempatanantaraperanpekerjaan danrumahtangga.Dalamhalini,menyusunjad walmerupakanhalyangsulitdanwaktuterbata ssaattuntutanperilkuyangdibutuhkanunt ukmemerankan keduanyatidaksesuai. Kedua, *strainbased conflict*, yaitumengacu kepada munculnya keteganganataukeadaanemosional yangdiha silkanolehsalahsatuperanmembuatseorangan gsulituntukmemenuhituntutanperannyayang lain.Sebagaicontoh,seorangibuyangseharian bekerja,makaakanmerasalelah,danhalitume mbuatnyasulituntukdudukdengannyamanm enemanianakmenyelesaikanpekerjaanrumh nya.Keteganganperaninibisatermasukstres,t ekanandarahmeningkat,kecemasan,keadaan emosional, dansakitkepala. Ketiga, *behaviorbased conflict*, merupakan konflik yangmunculketikapengharapandarisuatuperila kuyangberbedadenganpengharapandariperil akuperanlainnya.Ketidaksesuaianperilakuin dividuketikabekerjadanketikadirumah,yang disebabkanperbedaanaturanperilakuorang wanitakarierbiasanyasulitmenukarantaraper an yang diajalanisatudenganyanglain.

2.2. Organizational Commitment

2.2.1. Affective Commitment

Komitmen afektif didefinisikan sebagai suatuketerikatan emosional individu dengan organisasi yang ditandai dengan penerimaan nilai-nilai organisasi dan dengan kemauan untuk tetap bersama organisasi (Somers, 1995). Individu dengan komitmen afektif yang kuat cenderung berperilaku yang mengutamakan kepentingan terbaik organisasi (John P. Meyer et al., 1997). Penelitian telah mengidentifikasi sejumlah

anteseden untuk komitmen afektif, di antaranya kepemimpinan (Ribeiro et al., 2018), personality, self-efficacy dan job resources (Albrecht et al., 2017). Karyawan cenderung memiliki ikatan afektif yang lebih kuat ketika pengalaman mereka dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan mereka (J.P. Meyer & Allen, 1997). Seperti disebutkan di atas, ketika nilai-nilai individu dan pemenuhan dirinya dirasakan sesuai dengan apa yang diterima karyawan dari perusahaan, maka mereka lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka (Mathieu & Zajac, 1990; Perrewe et al., 1999). Mengadopsi kerangka teori identitas sosial, penelitian (Harris & Cameron, 2005) menemukan bahwa komitmen afektif mampu memprediksi kesejahteraan psikologis pegawai. Demikian juga penelitian (Clarke & Mahadi, 2017; Negiş Işık, 2020; Saha & Kumar, 2018). Oleh karena itu, penulis perlu menyusun hipotesis tentang hubungan antara *affective commitment* dan *job satisfaction*. Demikian juga bagaimana hubungan antara *work-family conflict* dan komitmen afektif.

2.2.2. Continuance Commitment

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang muncul ketika karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena kebutuhan terhadap gaji dan keuntungan lainnya, atau karena karyawan tidak menemukan alternatif pekerjaan yang lain (John P Meyer et al., 1993). Penelitian (Khan et al., 2016) menyebutkan bahwa terdapat korelasi signifikan antara *continuance commitment* dan *job satisfaction*. Namun, penelitian lain menyimpulkan bahwa tidak ada signifikansi statistik yang ditemukan antara kebahagiaan di tempat kerja dan *continuance commitment* (Pepey et al., 2016). Dengan demikian, penulis menyusun hipotesis tentang hubungan *continuance commitment* dan *job satisfaction*. Begitu juga hubungan WFC dan *continuance commitment*.

2.2.3. Normative Commitment

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan komitmen yang timbul dari nilai dalam diri karyawan. Seorang karyawan bertah

apada suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan olehnya (John P Meyer et al., 1993).

Etika atau nilai-nilai kerja individu sangat terkait dengan sikapnya terhadap pekerjaan. Keinginan untuk mobilitas karier ke atas, sikap terhadap penghargaan, dan tingkat keterlibatan pekerjaan semuanya terkait dengan etos kerja individu (Yousef, 2001). Budaya timur dan barat berbeda secara substansial (Ralston et al., 2008). Perbedaan utama antara etos kerja Timur dan Barat, sejatinya telah dipengaruhi oleh kepercayaan agama. Sementara budaya Barat menekankan tugas dan tanggung jawab pribadi terhadap diri sendiri, sedangkan budaya Timur menekankan komitmen kepada keluarga dan kelompok (Ralston et al., 2008). Masih menurut (Yousef, 2001), dapat dikatakan bahwa individu yang sangat mendukung etos kerja positif cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Selain itu, individu merasa harus membalas dengan komitmen sebagai hasil dari menerima imbalan dari organisasi. Berdasarkan kajian dan analisis tersebut, penulis menyusun hipotesis tentang hubungan *normative commitment* dan kepuasan kerja. Juga menganalisis hubungan antara WFC dan *normative commitment*.

2.3. Kepuasan Kerja

Job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalamannya (Armstrong et al., 2015; Baluyos et al., 2019; Chordiya et al., 2017; Eliyana et al., 2019; Hedayat et al., 2018; Ith, 2011; Qureshi et al., 2019; Sabahi & Sanai Dashti, 2016). Dengan kata lain, kepuasan kerja, dalam hal ini, kepuasan kerja seorang guru adalah emosi positif atau negatif sebagai hasil dari evaluasi guru mengenai tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu variabel organisasi yang paling sering diukur dalam penelitian dan telah banyak dipelajari dalam perilaku organisasi. Kepuasan kerja terbukti telah menjadi indikator penting tentang

bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka dan *predictor* perilaku kerja seperti motivasi, absensi, dan kinerja (Bogler, 2001; Onyemah et al., 2018).

2.4. Pengaruh Moderasi *Organizational Commitment* terhadap Hubungan *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja

Hubungan antara aspek WFC dan kepuasan kerja dan mediasi dimensi-dimensi dari *organizational commitment* masih terus dibahas hingga era kini (Asbari, Bernarto, et al., 2020; Asbari, Pramono, et al., 2020; Sutardi et al., 2020). Beberapa penelitian membahas hubungan WFC dan *organizational commitment* (Beham & Drobnič, 2010; Luk & Shaffer, 2005), hubungan antara WFC dan *job satisfaction* (Asbari, Bernarto, et al., 2020; Beham & Drobnič, 2010; Hsu, 2011; Ngah et al., 2010; Perrew et al., 1999; Rathi & Barath, 2013; Sutardi et al., 2020), hubungan antara *organizational commitment* dan *job satisfaction* (Fayzhall et al., 2020; Hutagalung et al., 2020; Purwanto; et al., 2019; Sudiyono et al., 2020; Sutardi et al., 2020). Berdasar kajian penelitian terdahulu dan analisis mendalam terhadap temuan-temuan tentang pengaruh dan hubungan antara WFC, *organizational commitment*, dan kepuasan kerja, maka di bawah ini penulis menformulasikan hipotesis penelitian ini:

H1: Work-family conflict berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

H2: Work-family conflict berpengaruh negative dan signifikan terhadap affective commitment organisasi pada karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

H3: Work-family conflict berpengaruh negative dan signifikan terhadap continuance commitment organisasi pada karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

H4: Work-family conflict berpengaruh negative dan signifikan terhadap normative

commitment organisasi pada karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

H5: Affective commitment pada organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

H6: Continuance commitment pada organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

H7: Normative commitment pada organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

H8: Affective commitment memediasi hubungan antara work-family conflict dan kepuasan kerja karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

H9: Continuance commitment memediasi hubungan antara work-family conflict dan kepuasan kerja karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

H10: Normative commitment memediasi hubungan antara work-family conflict dan kepuasan kerja karyawan kontrak wanita industry kemasan di Tangerang

2.5. Kerangka Konsep Penelitian

Menurut (Sekaran & Bougie, 2003) kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari kerangka teoritis bisa disusun hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah teori yang dirumuskan valid atau tidak. Lalu kemudian selanjutnya akan dapat diukur dengan analisis statistik yang tepat. Mengacu pada teori dan penelitian terdahulu terdapat hubungan antara variable-variabel berikut: *work-family conflict*, stress kerja, social support dan kepuasan kerja. *Work-family conflict*, stress kerja, *social support* dan kepuasan kerja mengacu pada parameter penelitian (Armstrong et al., 2015). Untuk itu, penulis membangun model penelitian sebagai berikut:

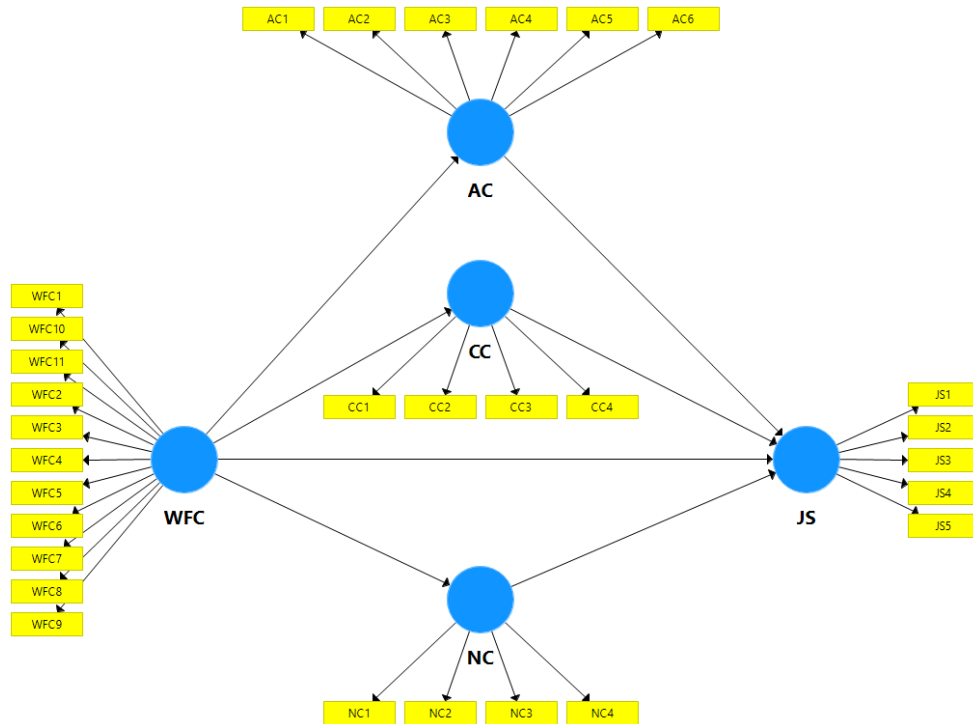


Figure 1. Model Penelitian

Tabel 1. Variabel dan Items

Variables	Items	Items Description	References
<i>Work-Family Conflict</i>	WFC1	Pekerjaan saya membuat saya tidak bisa menghabiskan waktu bersama keluarga dan pasangan saya.	(Grandey et al., 2005)
	WFC2	Setelah bekerja, saya sering terlalu lelah untuk melakukan sesuatu dengan keluarga atau pasangan saya.	
	WFC3	Jam kerja saya mengganggu jumlah waktu yang saya habiskan bersama anak-anak saya.	
	WFC4	Ketika saya pulang kerja, saya sering tidak punya energi untuk menjadi orangtua yang baik.	
	WFC5	Saya menghabiskan banyak waktu untuk bekerja sehingga saya tidak dapat menyelesaikan banyak hal di rumah.	
	WFC6	Ketika saya pulang dari pekerjaan, saya tidak punya energi untuk melakukan aktivitas kemasyarakatan di lingkungan rumah.	
	WFC7	Keluarga saya menyulitkan saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	
	WFC8	Tuntutan hidup keluarga saya membatasi jumlah jam kerja saya.	
	WFC9	Kekhawatiran tentang apa yang terjadi di rumah membuat saya sulit focus pada pekerjaan saya.	
	WFC10	Saya sangat lelah dengan semua hal yang harus saya lakukan di rumah sehingga sulit memiliki energi untuk melakukan pekerjaan saya.	
	WFC11	Saya pekerja yang lebih baik karena tanggung jawab kehidupan keluarga saya.	
<i>Affective commitment</i>	AC1	Saya merasa nyaman menjadibagiandari organisasitempatsaya bekerja	(Allen & Meyer, 1990)

	AC2	Saya merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja	
	AC3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja	
	AC4	Saya merasa masalah organisasi adalah masalah setiap karyawan	
	AC5	Saya merasa senang menghabiskan masa kerja saya di organisasi tempat saya bekerja	
	AC6	Saya merasa memiliki pengalaman suka dan duka dengan organisasi tempat saya bekerja	
<i>Continuance commitment</i>	CC1	Saya bertahan di organisasi ini karena kebutuhan akan gaji yang diberikan kepadaya	(Allen & Meyer, 1990)
	CC2	Saya bertahan dengan organisasi ini karena banyak keuntungan yang saya dapatkan	
	CC3	Saya bertahan pada organisasi karena tidak ada alternative pekerjaan lainnya	
	CC4	Saya merasa sangat berat untuk meninggalkan organisasi ini meskipun saya sangat ingin untuk keluar	
<i>Normative commitment</i>	NC1	Saya menyadari bahwa nilai loyalitas adalah sesuatu yang harus dilakukan pada satu organisasi	(Allen & Meyer, 1990)
	NC2	Saya tidak ingin meninggalkan organisasi karena adanya tanggung jawab yang tinggi dalam organisasi	
	NC3	Saya tidak ingin meninggalkan organisasi karena saya ingin menghabiskan sisa karir saya di sini	
	NC4	Saya memiliki keyakinan yang besar terhadap organisasi tempat saya bekerja	
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya sekarang	(Armstrong et al., 2015)
	JS2	Hampir setiap hari, saya antusias dengan pekerjaan saya	
	JS3	Setiap hari lebih banyak waktu di tempat kerja, seperti pekerjaan tidak akan pernah berakhir	
	JS4	Saya sangat menikmati pekerjaan saya	
	JS5	Saya menganggap pekerjaan saya agak tidak menyenangkan	

3. Methods

3.1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dilakukan pengumpulan data dengan mengedarkan angket kepada seluruh karyawan perempuan yang sudah menikah di salah satu industri kemas di Tangerang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur *work-family conflict* diadaptasi dari (Grandey et al., 2005) dengan menggunakan 11 items (WFC1-WFC11). *Organizational commitment* yang meliputi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* diadaptasi dari (Allen & Meyer, 1990) dengan

menggunakan 6 items untuk *affective commitment* (AC1-AC6), 4 items untuk *continuance commitment* (CC1-CC4), dan 4 items untuk *normative commitment* (NC1-NC4). *Job satisfaction* diadaptasi dari (Armstrong et al., 2015) dengan menggunakan 5 items (JS1-JS5). Daftar variabel dan items disebutkan pada Tabel 1. Angket didesain tertutup kecuali untuk pertanyaan/pernyataan mengenai identitas responden yang berupa angket semi terbuka. Tiap item pertanyaan/pernyataan tertutup diberikan lima opsi jawaban, yaitu: sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, netral/ Ragu-ragu (N) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) skor 1. Metode untuk mengolah data adalah dengan PLS dan menggunakan *software SmartPLS* versi 3.0 sebagai *tool*nya.

3.2. Populasidan Sampel

Populasidalampenelitianiniadalahkaryawan perempuan dengan status karyawankontrakpada salah satu perusahaan kemasandi Tangerang yang berjumlah 215 orang. Kuesioner dibagikan dengan teknik *simple random sampling*. Hasil kuesioner yang kembali dan valid sebanyak 170 sampel(79.07 persen dari populasi).

4. Results and Discussion

4.1. Deskripsi Sampel

Tabel 2. Informasi Deskriptif Sampel

Kriteria		Jumlah	%
Usia (per Oktober 2019)	< 30 tahun	21	15.1%
	30 - 40 tahun	106	76.3%
	> 40 tahun	12	8.6%
Masa kerja sebagai karyawankontrak	< 5 tahun	100	71.9%
	5-10 tahun	34	24.5%
	> 10 tahun	5	3.6%
Ijazah tertinggi	≥ S1	105	75.5%
	= SMA	34	24.5%

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Penelitian

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telahmemenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.

4.2.1. Pengujian Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0.5 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Chin, 1998; Ghozali, 2014; Hair et al., 2010). Pada penelitian ini batas minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah 0.5, dengan syarat nilai AVE setiap konstruk > 0.5 (Ghozali, 2014). Berdasarkan hasil pengolahan SmartPLS 3.0, setelah items yang tidak memenuhi syarat dibuang, maka pada Tabel 3, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0.5. Jadi dengan demikian, validitas konvergen dari model penelitian ini sudah memenuhi syarat. Nilai loadings, *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan AVE setiap konstruk selengkapnya dapat dilihat Tabel 3 berikut:

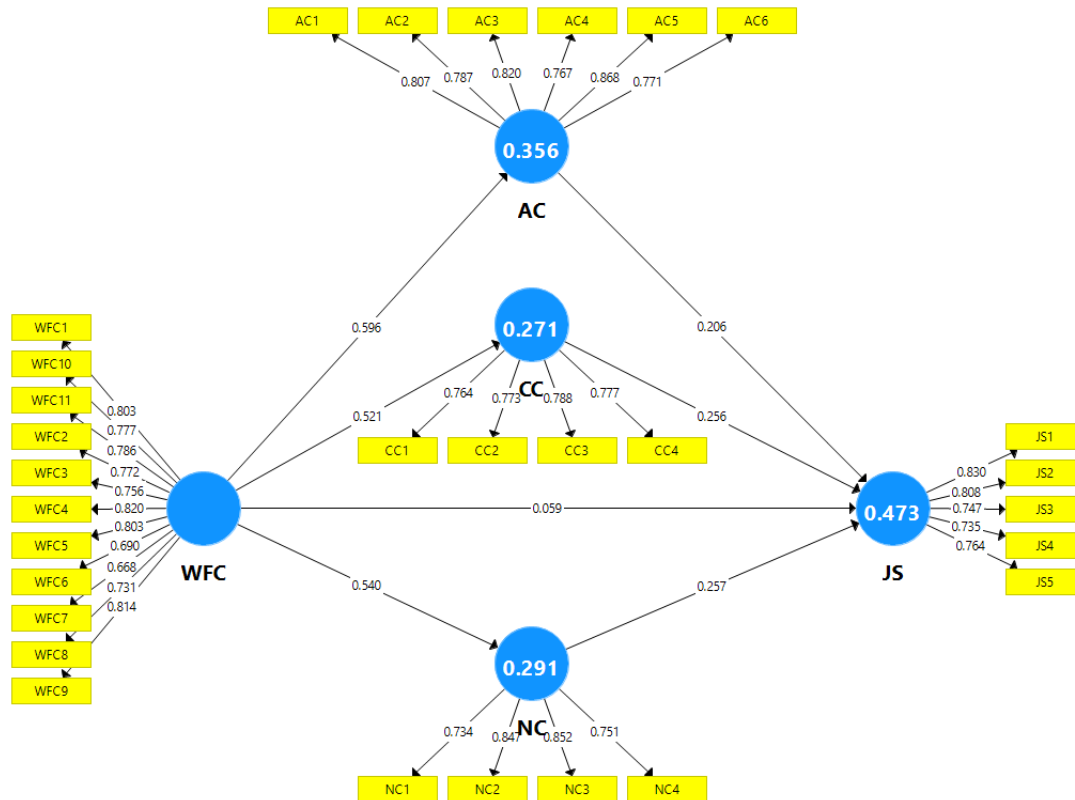


Figure 2. Research Model Fit

Tabel 3. Items Loadings, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

Variables	Items	Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Work-Family Conflict</i> (WFC)	WFC1	0.803	0.930	0.940	0.588
	WFC10	0.777			
	WFC11	0.786			
	WFC2	0.772			
	WFC3	0.756			
	WFC4	0.820			
	WFC5	0.803			
	WFC6	0.690			
	WFC7	0.668			
	WFC8	0.731			
WFC9	0.814				
<i>Affective Commitment</i> (AC)	AC1	0.807	0.891	0.916	0.647
	AC2	0.787			
	AC3	0.820			
	AC4	0.767			
	AC5	0.868			
	AC6	0.771			
<i>Continuance Commitment</i> (CC)	CC1	0.764	0.779	0.858	0.601
	CC2	0.773			
	CC3	0.788			
	CC4	0.777			
<i>Normative Commitment</i> (NC)	NC1	0.734	0.808	0.875	0.637
	NC2	0.847			
	NC3	0.852			
	NC4	0.751			

<i>Job Satisfaction</i> (JS)	JS1	0.830	0.836	0.884	0.605
	JS2	0.808			
	JS3	0.747			
	JS4	0.735			
	JS5	0.764			

4.2.2. Pengujian Validitas Deskriminan

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal) (Ghozali, 2014). Hasil pengujian *discriminant validity* dengan menggunakan nilai kuadrat AVE, yakni dengan melihat Fornell-Larcker Criterion Value diperoleh sebagaimana disebut pada Tabel 4. Hasil uji validitas deskriminan pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya, melalui kriteria Fornell-Larcker, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan (Fornell & Larcker, 1981).

4.2.3. Pengujian Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*

dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7 (Ghozali, 2014), dapat menggunakan ukuran salah satunya. Jika nilai *composite reliability* sudah di atas 0.7, maka sudah memadai (Ghozali, 2014). Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7 (> 0.7). Kesimpulannya, seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji *inner model*. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistics dalam model analisis *partial least squared* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Dengan teknik *bootstrapping*, diperoleh nilai *R Square* dan nilai uji signifikansi sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4. Discriminant Validity

Variables	AC	CC	JS	NC	WFC
<i>Affective Commitment</i>	0.804				
<i>Continuance Commitment</i>	0.718	0.775			
<i>Job Satisfaction</i>	0.624	0.613	0.778		
<i>Normative Commitment</i>	0.770	0.692	0.625	0.798	
<i>Work-Family Conflict</i>	0.596	0.521	0.454	0.540	0.767

Tabel 5. Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
<i>Affective Commitment</i>	0.356	0.352
<i>Continuance Commitment</i>	0.271	0.267
<i>Job Satisfaction</i>	0.473	0.460

Tabel 6. Hypotheses Testing

Hypotheses	Relationship	Beta	SE	T Statistics	P-Values	Decision
H1	WFC ->JS	0.059	0.067	0.879	0.380	Not Supported
H2	WFC ->AC	0.596	0.042	14.321	0.000	Not Supported
H3	WFC ->CC	0.521	0.041	12.564	0.000	Not Supported
H4	WFC ->NC	0.540	0.043	12.537	0.000	Not Supported
H5	AC -> JS	0.206	0.110	1.873	0.062	Not Supported
H6	CC -> JS	0.256	0.082	3.130	0.002	Supported
H7	NC -> JS	0.257	0.147	2.409	0.016	Supported
H8	WFC -> AC ->JS	0.123	0.065	1.885	0.060	Not Supported
H9	WFC -> CC -> JS	0.133	0.044	3.013	0.003	Supported
H10	WFC -> NC -> JS	0.139	0.059	2.354	0.019	Supported

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai *R Square Affective Commitment* sebesar 0.356 yang berarti bahwa variabel *Affective Commitment* (AC) mampu dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* (WFC) sebesar 35.6%, sedangkan sisanya sebesar 64.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *R Square Continuance Commitment* sebesar 0.271 yang berarti bahwa variabel *Continuance Commitment* (CC) mampu dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* (WFC) sebesar 27.1%, sedangkan sisanya sebesar 72.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *R Square Normative Commitment* sebesar 0.291 yang berarti bahwa variabel *Normative Commitment* (NC) mampu dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* (WFC) sebesar 29.1%, sedangkan sisanya sebesar 70.9% dijelaskan

oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *R Square Job Satisfaction* sebesar 0.473 yang berarti bahwa variabel *Job Satisfaction* (JS) mampu dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* (WFC), *Affective Commitment* (AC), *Continuance Commitment* (CC), *Normative Commitment* (NC) sebesar 47.3%, sedangkan sisanya sebesar 52.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan Tabel 6 menampilkan *T Statistics* dan *P-Values* yang menunjukkan pengaruh antar variabel penelitian yang telah disebutkan.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Hubungan *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja

Hasil analisis data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dengan nilai *t-statistics* 0.879 lebih kecil dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.380 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, kesimpulannya hipotesis H1 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Temuan ini berbeda kesimpulan dengan hasil penelitian (Hsu, 2011) yang menyebutkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Simpulan yang serupa juga disampaikan oleh (Armstrong et al., 2015). Fenomena *work-family conflict* yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh negative, sangat mungkin didorong oleh faktor lain, semisal kebutuhan finansial yang mendesak, sehingga apapun konflik yang terjadi di rumah atau di luar pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Bisa juga dipengaruhi oleh motivasi internal semisal perilaku kerja ibadah yang melekat pada persepsi para karyawan wanita, bahwa mereka bekerja semata mengharap ridha Tuhan Yang Maha Kuasa, tidak semata mengejar materi belaka. Kesimpulan penelitian ini sama dengan kesimpulan dari penelitian (Sutardi et al., 2020).

4.4.2. Hubungan *Work-Family Conflict* dan *Organizational Commitment*

Hasil analisis data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa WFC berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*, yang meliputi ketiga dimensinya, yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Terbukti dengan nilai *t-statistics* yang tertera di Tabel 6 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0.05, serta semua koefisien beta bernilai positif, yakni WFC -> AC (0.596), WFC -> CC (0.521), dan WFC -> NC (0.540). Kesimpulannya hipotesis H2, H3 dan H4 ditolak. Temuan ini berbeda dengan kesimpulan temuan empiris dari penelitian sebelumnya (Zain & Setiawati, 2019) yang menemukan bukti bahwa tidak ada hubungan signifikan antara WFC dan *organizational commitment* di kalangan *medical employee* di salah satu

rumah sakit yang diteliti. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa WFC yang dialami oleh karyawan perempuan di industri packaging tidak berpengaruh negative terhadap *organizational commitment*, tapi bahkan dalam penelitian ini menyimpulkan adanya korelasi positif dan signifikan antara WFC dan *organizational commitment*. Hal ini bias dimungkinkan karena sebab adanya internal motivation yang kuat dari karyawan perempuan industri packaging, dan ini perlu diteliti lebih lanjut dan mendalam. Penelitian (Santoso et al., 2020) menyebutkan salah satu *intrinsic motivation* yang dimaksud adalah motivasi *ngarep dadi wong* (ingin menjadi orang sukses).

4.4.3. Hubungan *Organizational Commitment* dan Kepuasan Kerja

Hasil analisis data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa *continuance commitment* dan *normative commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Pada H6 (CC -> JS), terbukti dengan nilai *t-statistics* 3.130 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis H6 diterima. Sedangkan pada H7 (NS -> JS), terbukti dengan nilai *t-statistics* 2.409 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.016 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis H7 diterima. Kesimpulan penelitian ini sesuai dengan hasil dari riset (Hedayat et al., 2018). Sementara itu, *affective commitment* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistics* 1.873 lebih kecil dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.062 lebih besar dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis H5 ditolak. Penelitian ini berbeda dengan hasil kesimpulan dari penelitian (Ćulibrk et al., 2018; Iriqat, 2016; Lambert et al., 2015; Yousef, 2001) yang menyimpulkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian (Chordiya et al., 2017; Saha & Kumar, 2018) secara khusus menemukan bukti bahwa *affective commitment* memiliki hubungan signifikan dengan *job satisfaction*. Analisis mendalam terhadap fenomena ini bisa diteliti lebih mendalam dan sebagai *open problem* bagi penelitian berikutnya.

4.4.4. Pengaruh Moderasi

Organizational Commitment terhadap Hubungan Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja

Hasil analisis data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa *continuance commitment* dan *normative commitment* berfungsi sebagai mediator bagi hubungan antara WFC dan *job satisfaction*. Terbukti dengan nilai t-statistics yang tertera di Tabel 6 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0.05, serta semua koefisien beta bernilai positif, yakni WFC → CC → JS (0.133), WFC → NC → JS (0.139). Kesimpulannya hipotesis H9 dan H10 diterima. Temuan ini sesuai dengan kesimpulan dari temuan empiris dan teoritis dari penelitian sebelumnya (Geroda & Puspitasari, 2017). Sedangkan *affective commitment* tidak menjadi mediator atas hubungan antara WFC dan *job satisfaction*. Terbukti dengan nilai t-statistics yang tertera di Tabel 6 adalah 1.885, lebih kecil dari 1.96 dan nilai *p-values* adalah 0.060, lebih besar dari 0.05, sehingga kesimpulannya hipotesis H8 ditolak. Kesimpulan ini diperoleh karena *organizational commitment*, dalam hal ini dimensi *affective commitment*, tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan perempuan industry packaging di Tangerang. Hal ini berbeda dengan penelitian (Sathyanarayan & Lavanya, 2018).

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Dari analisis data yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa variabel independen *work-family conflict* (WFC) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi WFC memberikan pengaruh signifikan terhadap semua dimensi *organizational commitment*, yakni *affective*, *continuance*, dan *normative*. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa *organizational commitment* (*continuance and normative*) berfungsi sebagai mediator bagi hubungan antara WFC dan kepuasan kerja. Sedangkan *affective commitment* tidak berfungsi sebagai mediator bagi hubungan antara WFC dan kepuasan kerja di antara karyawan wanita di industry packaging di Tangerang.

5.2. Saran

Dianjurkan pada studi di masa depan untuk melakukan penelitian di sektor lain selain packaging, semisal industri jasa, keuangan, pendidikan dan sector lainnya sehingga mampu memperkaya topik penelitian ini. Selain itu, disarankan untuk memperbanyak jumlah populasi dan sampel sehingga dapat menghasilkan kesimpulan penelitian yang lebih komprehensif. Demikian juga, pada studi masa depan, akan lebih baik untuk menambahkan dan melibatkan variabel lain yang relevan, seperti *motivation*, kepemimpinan, *HR practice* dan sebagainya sehingga akan membuat penelitian dalam tema ini lebih lengkap.

Referensi

- Albrecht, S. L., Marty, A., Albrecht, S. L., & Personality, A. M. (2017). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 5192(August), 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Armstrong, G. S., Atkin-plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *International Association for Correctional and Forensic Psychology*, XX(X), 1–17. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Asbari, M. (2015). *Fokus Satu Hebat*. Penerbit Dapur Buku.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced*

- Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.
<http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/7325>
- Asbari, M., Chi Hyun, C., Wijayanti, L. M., Imelda, D., & Purwanto, A. (2020). Hard Skills Atau Soft Skills: Manakah Yang Lebih Penting Bagi Inovasi Guru. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–20.
https://www.researchgate.net/publication/339274657_HARD_SKILLS_ATAU_SOFT_SKILLS_MANAKAH_YANG_LEBIH_PENTING_BAGI_INOVASI_GURU
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Agus Purwanto. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict Dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Winanti, Purnamasari, D., & Firdaus, R. A. (2020). Hard skills or soft skills: Which are more important for Indonesian teachers innovation. *Test Engineering and Management*, 83(2836), 2836–2854.
<http://www.testmagzine.biz/index.php/testmagzine/article/view/4087>
- Asbari, M., Purwanto, A., Maesaroh, S., Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 142–155.
<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/419>
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206–221.
<https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Beham, B., & Drobnič, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 669–689.
<https://doi.org/10.1108/02683941011056987>
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–683.
<https://doi.org/10.1177/00131610121969460>
- Boyar, S. L., & Mosley Jr, D. C. . (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work – family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265–281.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001>
- Chin, W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling* (E. Modern Methods for Business Research, In: G. A. Marcoulides (ed.)). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective Organizational Commitment and Job Satisfaction: a Cross-National Comparative Study. *Public Administration*, 95(1), 178–195.
<https://doi.org/10.1111/padm.12306>
- Clarke, N., & Mahadi, N. (2017). The significance of mutual recognition respect in mediating the relationships between trait emotional intelligence , affective commitment and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 105, 129–134.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.028>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Goestjahjanti, F. S., Yuwono, T.,

- Radita, F. R., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256–275. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/463>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Geroda, M. K. B., & Puspitasari, E. (2017). THE IMPACT OF WORK-FAMILY CONFLICT TOWARD JOB PERFORMANCE – THE CASE OF EXTERNAL AUDITOR. *Parahyangan International 3th Accounting & Business Conference*, 641–663. <http://103.36.68.33/index.php/piabc/article/view/2490/2205>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., Maesaroh, S., Asnaini, S. W., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Sudiyono, R. N., Basuki, S., Yuwono, T., Hutagalung, D., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills Dan Inovasi Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 87–97. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/436>
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work – family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305–323. <https://doi.org/10.1348/096317905X26769>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159–169. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0087253>
- Hedayat, A., Sogolitappeh, F. N., Shakeri, R., Abasifard, M., & Khaledian, M. (2018). Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 81, 30–38. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.81.30>
- Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32(2), 233–248. <https://doi.org/10.1108/01437721111130224>
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79–100. <https://doi.org/10.1023/B:JEEI.0000016724.76936.a1>
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- Iriqat, R. A. M. (2016). Organizational Commitment Role in Mediating the

- Impact of the Organizational Culture Dimensions on Job Satisfaction for MFIs' Employees in Palestine. *International Journal of Business and Social Science*, 7(5), 125–135.
- Ith, H. (2011). *Leadership Styles and Job Satisfaction Case of Cambodia*.
- Khan, R., Naseem, A., & Masood, S. A. (2016). Effect of Continuance Commitment and Organizational Cynicism on Employee Satisfaction in Engineering Organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 141–146. <https://doi.org/10.18178/ijimt.2016.7.4.661>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2015). Social support's relationship to correctional staff job stress, job commitment, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.1.001>
- Luk, D. M., & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489–508. <https://doi.org/10.1348/096317905X26741>
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurashiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276–290. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/473>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Applications*. Sage Publications, Inc.
- Meyer, John P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1997). Commitment in a Changing World of Work. *Canadian Psychology*, 39, 84–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0086797>
- Meyer, John P, Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Negiş Işık, A. (2020). Ethical Leadership and School Effectiveness : The Mediating Roles of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(1), 60–87. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2020.4114>
- Nghah, N., Ahmad, A., Hamid, T. A. T. A., & Ismail, A. (2010). The Mediating Role of Work-family Conflict in the Relationship between Supervisor Support and Job Satisfaction. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 4(11).
- Onyemah, V., Rouzie, D., & Iacobucci, D. (2018). Impact of religiosity and culture on salesperson job satisfaction and performance. *International Journal of Cross Cultural Management*, 18(2), 191–219. <https://doi.org/10.1177/1470595818787543>
- Pepey, M., Jesus, E. De, Rubino, M. J., Morote, E.-S., & Perry, S. M. (2016). *Happiness at Work: Organizational Culture, Job Embeddedness, and Continuance Commitment*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2726452>
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value Attainment : An Explanation for the Negative Effects of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318–326. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.318>
- Poelmans, S., Spector, P. E., Cooper, C. L.,

- Allen, T. D., O'Driscoll, M., & Sanchez, J. I. (2003). A cross-national comparative study of work/family demands and resources. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 275–288. <https://doi.org/10.1177/1470595803003003002>
- Pramono, R., Suyantoko, Purwanto, A., Kristiana, Y., Yuliantoro, N., & Asbari, M. (2020). Implementation of Analysis of Talent Management in Family Business. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(6), 6124–6146. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/19899>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6, 158–166. www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp
- Qureshi, M. A., Qureshi, J. A., Thebo, J. A., Shaikh, G. M., Brohi, N. A., & Qaiser, S. (2019). The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1654189>
- Ralston, D. A., Holt, D. H., & Robert, H. (2008). The impact of national culture and economic ideology on managerial work values: a study of the United States, Russia, Japan, and China. *Journal of International Business Studies*, 39, 8–26. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400330>
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion*, 32(4), 438–454. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2012-0092>
- Ribeiro, N., Yucel, I., & Gomes, D. (2018). How Transformational Leadership predicts Employees' Affective Commitment and Performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1901–1917.
- Sabahi, A. H., & Sanai Dashti, N. (2016). The effect of emotional intelligence and job satisfaction on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 64(2003), 475–480. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.6.001>
- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. *International Journal of Public Sector Management*, 31(2), 184–206. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0078>
- Santoso, P. B., Asbari, M., Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Maesaroh, S., Fayzhall, M., Chidir, G., Mustofa, Hutagalung, D., & Yani, A. (2020). Working while studying at university in the self-management perspective: An ethnographic study on java ethnic employees. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 299–308. <http://sersec.org/journals/index.php/IJCA/article/view/8098>
- Sathyanarayan, K., & Lavanya, B. L. (2018). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT , MOTIVATION , ATTITUDE TOWARDS WORK ON JOB SATISFACTION , JOB PERFORMANCE AND TURNOVER INTENTION ” - VUCA PERSPECTIVE. *Journal of Management (JOM)*, 5(4), 445–457.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Sixth edit). John Wiley and Sons, Inc.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment , turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030160107>
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: Which are more important for indonesian employees

- innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156–175.
<http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/7626>
- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, Yuwono, T., Nurasiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen : Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352.
<https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/489/283>
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498.
<https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/513>
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/00483480110380325>
- Zain, A. N. D., & Setiawati, T. (2019). Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 1–19.
<https://search.proquest.com/docview/2088048618?accountid=17242>