

The Influence of Work-Family Conflict and Work Motivation on Organizational Commitment at UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Pengaruh Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Sephia Prihatin Sisi Wulandari¹, Ade Ria Nirmala^{*2}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: ade.ria.nirmala@uin-suska.ac.id

Abstract

UPT Balai Monitor Pekanbaru Class I Radio Frequency Spectrum 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 significant partial effect on organizational commitment, while work motivation has a significant effect. Simultaneously, both independent variables influence organizational commitment. These findings underscore the importance of addressing employee motivation and considering the potential impact of work-family conflict on organizational commitment.

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

Abstrak

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

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

PENDAHULUAN

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.

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).

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.

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 terabaikannya 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 di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Setiap karyawan menghadapi situasi kritis dalam kehidupan kerja (*work-life*) (Sehani & Firdaus, 2025).

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.

Setiap pegawai pada Balmon SFR Kelas I Pekanbaru, 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 merasa tidak memiliki motivasi lain dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi 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.

METODE

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.

Populasi merupakan suatu penyimpulan umum berdasarkan entitas yang mempunyai kualitas dan karakter secara khusus ditetapkan oleh peneliti dalam mempelajari dan menghasilkan kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru yang berjumlah 47 pegawai.

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.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif kuantitatif 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. Bentuk pengujian yang dilakukan yaitu (1) uji kualitas data, (2) uji asumsi klasik, (3) analisis regresi linear berganda dan (4) uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji berdasarkan nilai *Corrected item-total correlation*, dengan kriteria bahwa suatu item dianggap valid apabila nilai koefisien korelasinya (*r*-hitung) lebih besar dari *r*-tabel (Sugiyono, 2019). Hasil pengujian validitas terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil 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

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui r tabel dengan df 33 dengan tingkat signifikan 5% atau 0.05 adalah 0.3338. Penelitian ini menunjukkan bahwa 30 item pertanyaan termasuk dalam kategori valid, karena r hitung $\geq r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga instrumen tersebut mampu menghasilkan data yang ajeg, dapat dipercaya, dan relatif konsisten apabila digunakan pada waktu, kondisi, atau responden yang berbeda.

Tabel 2. Hasil 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

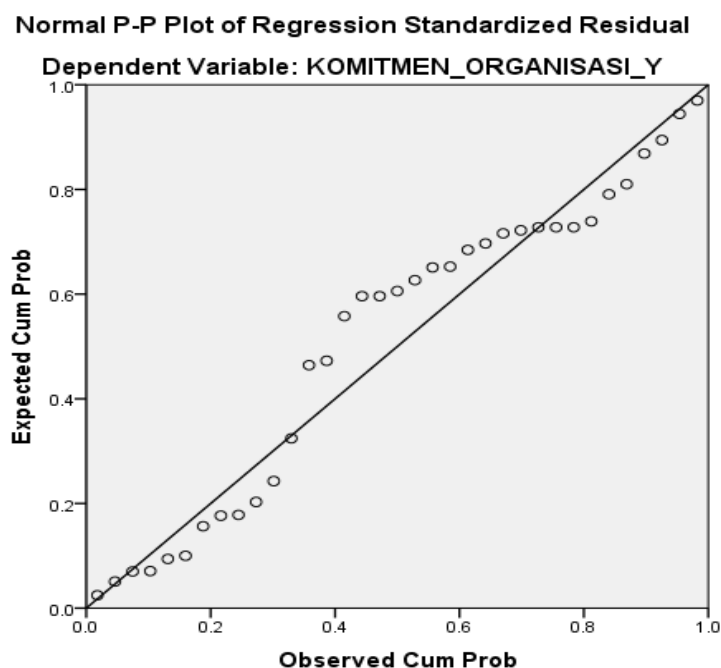
Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 mengenai Hasil Uji Reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *work Family conflict* (X1) sebesar 0,860, motivasi kerja (X2) sebesar 0,817, dan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,718. Dan dari semua variabelnya lebih dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian atau residual model analisis berdistribusi normal, sehingga dapat ditentukan kelayakan penggunaan teknik analisis statistik parametrik. Uji normalitas dilakukan sebagai prasyarat analisis guna memastikan bahwa asumsi dasar statistik terpenuhi, sehingga

hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bersifat valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil gambar pengujian di atas grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* titik-titik pada grafik tersebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.492	8.346		1.617	.116		
WORK_FAMIL							
Y_CONFLICT_	.033	.132	.040	.248	.805	1.000	1.000
X1							
MOTIVASI_X2	.398	.151	.423	2.644	.013	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI_Y

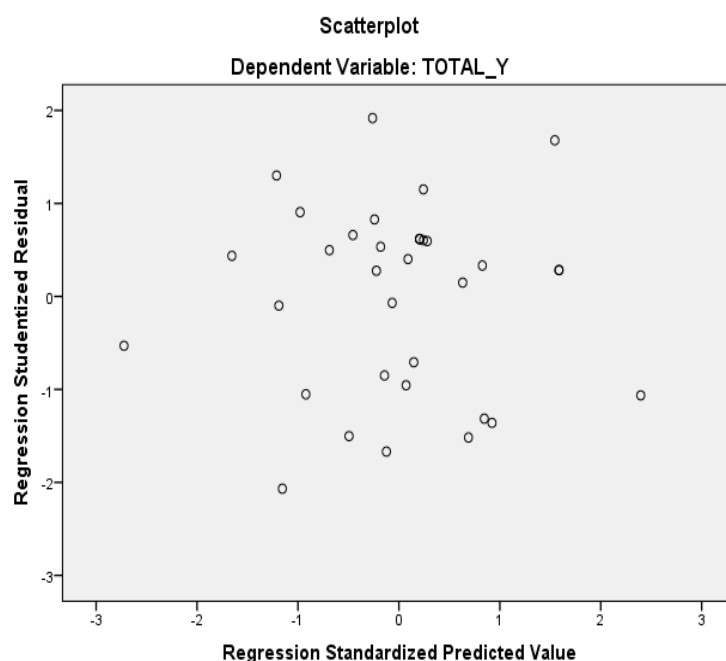
Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Menurut Tabel 3 masing-masing variabel yaitu *work Family conflict*, motivasi kerja menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel (literasi keuangan,

manajemen keuangan pribadi dan persepsi kegunaan) dalam penelitian ini tidak saling berhubungan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianggap baik karena tidak terpengaruh oleh multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian

Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan, sehingga dapat dipastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homokedastisitas. Pengujian ini dilakukan guna menjamin bahwa estimasi parameter regresi bersifat tidak bias, efisien, dan valid untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji scatterplot diatas, grafik menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

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

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.8087, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi karena angka DW antara -2 hingga 2.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, nilai konstanta yang diperoleh sebesar 13.492, sedangkan koefisien untuk variabel *Work Family Conflict* (X1) sebesar 0,033, untuk Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,398. Oleh karena itu, persamaan model regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 13.492 + 0,033X_1 + 0,398X_2 + \epsilon$$

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa Konstanta (α) sebesar 13.492 menunjukkan bahwa jika *Work Family Conflict* (X1), Motivasi Kerja (X2), memiliki nilai nol (0), maka komitmen organisasi akan bernilai 13.492. Koefisien regresi untuk *Work Family Conflict* (X1) sebesar 0,033 menunjukkan bahwa jika *work Family conflict* menurun satu satuan, komitmen organisasi akan menurun sebesar 0,033, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang negatif ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work Family conflict* dan komitmen organisasi. Artinya, semakin baik *work Family conflict*, semakin tinggi pula komitmen organisasi, dan sebaliknya. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat satu satuan, komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,398 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, semakin efektif motivasi kerja, semakin tinggi pula komitmen organisasi, dan sebaliknya.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel (X1: *Work Family Conflict* dan X2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel (Y: Komitmen Organisasi). Proses ini dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi atau membandingkan nilai T hitung dari variabel (X1: *Work Family Conflict* dan X2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel (Y: Komitmen Organisasi) dengan nilai t tabel 1,690. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05), maka hipotesis penelitian diterima;

sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hipotesis tersebut ditolak. Berikut adalah hasil uji statistik parsial yang ditampilkan pada Tabel 6 yang diperoleh menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 22.

Tabel 6. Hasil Signifikansi Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung variabel lokasi 0,248 lebih kecil daripada 1,690, hal ini berarti H_01 diterima H_{a1} ditolak artinya *work family conflict* tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi di UPT Balai Monitor Spektrum. Nilai t hitung variabel motivasi kerja 2,644 lebih besar daripada 1,690, hal ini berarti H_02 ditolak H_{a2} diterima artinya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi di UPT Balai Monitor Spektrum.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel (X1: *Work Family Conflict* dan X2: Motivasi Kerja) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel (Y: Komitmen Organisasi). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan f tabel. Hasil dari uji F akan disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Signifikansi Simultan (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

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 3.514 dan nilai signifikansi 0,042b. Karena nilai signifikansi 0,042b dan jumlah F tabel sebesar 3,276, dengan demikian diketahui f hitung ($3.514 > F \text{ tabel } (3,276)$ atau $\text{sig } 0,042b < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu *Work Family Conflict* dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di UPT Balai Monitor Spektrum.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi simultan atau Uji R^2 dilakukan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat (Y: Komitmen Organisasi). Nilai dari uji koefisien determinasi simultan yang disesuaikan berkisar antara 0 hingga 1. (Sugiyono, 2022).

Tabel 8. Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5.16 yang menunjukkan hasil uji koefisien determinasi simultan atau R^2 , nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,129 (12,9%). Ini berarti bahwa variabel *Work Family Conflict* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara kolektif kurang dapat menjelaskan variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 12,9%, sementara 87,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap variabel Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum dalam Tabel 5.9. Melalui uji parsial (uji T) menghasilkan nilai t hitung sebesar 0.248 sementara nilai t tabel adalah 1,690. Oleh karena itu, $t_{hitung} < t_{tabel}$ 0.248 < 1,690 dan nilai signifikansi 0,805 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Komitmen di Organisasi di UPT Balai Monitor Spektrum.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang didukung oleh Kurnia dan Sayekti (2022) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Perawat Perempuan di RSUD Soedirman Kebumen).” di dalam penelitian tersebut menemukan tidak adanya berpengaruh dan tidak signifikan antara *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi perawat perempuan di RSUD dr. Soedirman Kebumen. *Work-Family Conflict* merujuk pada situasi di mana tuntutan pekerjaan berkonflik dengan tuntutan keluarga, yang dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum dalam Tabel 5.9. Melalui uji parsial (uji T) menghasilkan nilai t hitung sebesar, sementara nilai t tabel adalah 1,690. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,644 > 1,690 dan nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi di UPT Balai Monitor Spektrum.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela (2021) yang berjudul “Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan X Sidoarjo.”. Dari hasil penelitian

tersebut memiliki hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di perusahaan X Sidoarjo.

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

Diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 30.682 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.514, serta nilai signifikansi sebesar 0,042 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *Work-Family Conflict* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,129, yang menunjukkan bahwa variabel *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 12,9% variasi dari Komitmen Organisasi. Adapun sisanya, yaitu sebesar 87,1%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan dari Woruntu et al. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di Masa Pandemi Covid-19." Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa secara simultan, *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini memperkuat bahwa *Work-Family Conflict* dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi positif terhadap variabel terikat, baik dalam konteks kinerja maupun komitmen organisasi.

PENUTUP

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*.

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.

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 yaitu 3.514 dengan nilai signifikansi 0,042 < 0,005. Sehingga H_0 ditolak dan H_a 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.

REFERENSI

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 Karyawan Yang Sudah Menikah di PT. Maju Jaya Pohon Pinang. Universitas Medan Area Guna.
- 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>
- 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).
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. 40(2).
- Sehani, & Firdaus, J. (2025). Pengaruh Work Family Conflict dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *Al-Manar Journal of Economic and Social Studies*, 2(1), 49–61.
- 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.
- 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).