

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR WILAYAH SURABAYA

PRADANA, INANTA INDRA

Pembimbing : Dr. Anis Eliyana, SE., Msi.

JOB SATISFACTION; *WORK-FAMILY CONFLICT*

KKB KK-2 B 103 / 11 Pra p

Copyright© 2011 by Airlangga University Library Surabaya

ABSTRAK

Dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan juga harus mempertimbangkan sikap karyawan terhadap peranannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, karena hal ini menjadi permasalahan tersendiri yang dapat menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang. Banyak perusahaan berupaya meningkatkan komitmen dari karyawan agar efek dari *work-family conflict* bisa diminimalisir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung *work – family conflict* (X) terhadap *job satisfaction* (Y), dan pengaruh moderasi variabel komitmen organisasi (Z) terhadap hubungan *work – family conflict* (X) terhadap *jobsatisfaction* (Y) karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan kepada para karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Surabaya. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier dan analisis regresi moderating dengan menggunakan software SPSS 13.0 Berdasarkan hasil analisis regresi linier, ditemukan nilai pengaruh *work family conflict* terhadap *job satisfaction* adalah 0,201 dengan nilai signifikansi t hitungnya sebesar 0,019. Dari hasil tersebut didapatkan kesimpulan bahwa *work family conflict* mempunyai hubungan langsung yang signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Surabaya, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t yang kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi moderating, pengujian hipotesis pengaruh variabel moderating komitmen organisasi (Z) pada hubungan *work family conflict* (X) terhadap *job satisfaction* (Y) menghasilkan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,119 dengan nilai signifikansi 0,204 yang lebih dari 0,05. Artinya, pengaruh tersebut tidak signifikan. Didapatkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara *work – family conflict* terhadap *job satisfaction* karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Surabaya.

Kata Kunci: *Work - family conflict* , *Job satisfaction*, Komitmen organisasi, regresi moderating.

ABSTRACT

In conducting human resource management company must also consider its role in employee attitudes towards the family and in work, as it is a separate issue that could specifies a person high or low productivity. Many companies attempt to increase the commitment of employees for the effects of work-family conflict can be minimized. This study aims to determine the direct effect of work - family conflict (X) on job satisfaction (Y), and the moderating effect of organizational commitment variables (Z) on the relationship work - family conflict (X) on job satisfaction (Y) employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Surabaya. This study uses primary data, data obtained from respondents' answers on the questionnaire distributed to employees who work at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Surabaya. The method used is linear regression analysis and moderating regression analysis using SPSS 13.0 software. Based on the results of linear regression analysis, found the influence of family-work conflict on job satisfaction is 0.201 with a significance value of 0.019 t count. From these results it was concluded that family-work conflict has a significant direct relationship to job satisfaction of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Surabaya Regional Office, this can be seen from the significant value of t less than 0.05. Based on the results of moderating regression analysis, hypothesis testing moderating influence of organizational commitment (Z) on the relationship work family conflict (X) on job satisfaction (Y) yields a positive regression coefficient of 0.119 with 0.204 significance value greater than 0.05. That is, these effects are not signifikan. didapatkan conclusion that organizational commitment was not able to moderate the relationship between work - family conflict on job satisfaction of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Surabaya Regional Office.

Keywords: Work - family conflict, job satisfaction, organizational commitment, moderating regression.