

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK
WILAYAH PROVINSI PAPUA**

Due G. B. Sihombing¹⁾, Westim Ratang²⁾, Zulkifli Sultan³⁾

¹Program Pascasajana Universitas Terbuka

²Universitas Cenderawasih

³Universitas Terbuka

E-mail: duesihombing88@gmail.com

Abstract

The role of the Central Statistics Agency is very dependent on the human resources working in the agency. Employees must have good expertise and skills. This work requires high professionalism and integrity, because the data produced must be accurate and trustworthy. The purpose of this research is to investigate the influence of work-family conflict, workload and compensation on job satisfaction and its implications for employee organizational commitment. Questionnaires were used as a data collection technique obtained from BPS employees in the Papua Province region with a final sample of 203 people. The sampling technique is probability sampling with an area sampling approach. Data were analyzed using the SEM (Structural Equation Modeling) technique. The research results show that work-family conflict and compensation have a significant effect on job satisfaction, but workload does not have a significant effect on job satisfaction. Apart from that, compensation and job satisfaction have a significant effect on organizational commitment. However, work-family conflict and workload do not have a significant effect on organizational commitment. The final results show that job satisfaction mediates the effect of compensation on organizational commitment.

Keywords: *Work-Family Conflict, Workload, Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

1. PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) memainkan peran penting dalam penyediaan data bagi pemerintah dan masyarakat, mendukung kegiatan statistik berbagai kementerian, lembaga, dan institusi lainnya, serta membangun sistem statistik nasional. BPS juga mengembangkan standar teknik dan metodologi statistik, menyediakan layanan pendidikan dan pelatihan statistik, serta menjalin kerja sama internasional. Keberhasilan BPS sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang dipilih sesuai standar pemerintah. Pegawai BPS melaksanakan tugas dengan profesionalisme dan integritas tinggi, seperti sensus atau survei sosial, ekonomi, dan pertanian, menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan. Fokus organisasi pada komitmen karyawan mencerminkan pentingnya pengalaman dan kontribusi mereka, seperti dalam misi BPS Provinsi Papua 2020-2024 untuk membangun SDM statistik unggul dan adaptif. Profesionalisme, integritas, dan amanah merupakan nilai-nilai yang menuntut dedikasi, disiplin, keterbukaan, dan akuntabilitas, memastikan kejujuran dalam kegiatan statistik (BPS Provinsi Papua, 2020). SDM yang profesional, berintegritas, dan amanah sangat berkontribusi bagi BPS.

Pada tahun 2022, capaian kinerja sasaran strategis BPS Provinsi Papua tercatat sebesar 98,57 persen, mengalami penurunan dibandingkan tahun 2021 yang mencapai 105,25 persen (BPS Provinsi Papua, 2023). Evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menunjukkan bahwa dalam lingkup BPS Provinsi, BPS Provinsi Papua berada di urutan bawah pada tahun 2021 dengan nilai 64,35 dan tahun 2022 dengan nilai 73,01, menandakan perlunya perbaikan akuntabilitas kinerja. Kinerja BPS sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) (Ratang & Kuddy, 2019), yang memengaruhi kualitas data dari survei atau sensus. Menurut Kepala BPS Kabupaten Merauke, salah satu yang menjadi kemungkinan permasalahan adalah kurangnya komitmen pegawai yaitu dengan adanya pegawai mengajukan mutasi yang berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan dan kepercayaan pimpinan. Kekosongan jabatan akibat mutasi menyebabkan kekurangan pegawai berpengalaman dan meningkatnya biaya pengembangan pegawai baru. Pegawai dengan komitmen rendah cenderung menunjukkan sikap negatif seperti kurang tanggung jawab, hasil kerja tidak optimal, dan kepatuhan rendah terhadap peraturan serta pimpinan. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatihan berkala, tugas khusus, dan pengarahan untuk mengembangkan SDM.

Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari hubungan individu dengan organisasi, yang mengacu pada kesadaran dan kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi sebagai tujuan bersama (Mowday et al., 1979). Berbeda dengan motivasi yang cenderung didorong oleh harapan manfaat atau imbalan tertentu, komitmen lebih bersifat intrinsik. Pegawai dengan komitmen rendah cenderung mudah mengajukan pindah tempat kerja atau mengundurkan diri (Sultan, 2023). Oleh karena itu, untuk mempertahankan pegawai yang produktif, loyal, dan berkomitmen tinggi, organisasi perlu memperhatikan kesehatan fisik dan psikologis pegawai (Zanabazar & Jigjiddorj, 2022).

Komitmen organisasional pegawai sering dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yakni keadaan emosional yang menyenangkan dari pengalaman kerja (Locke, 1976). Kepuasan kerja yang tinggi mengurangi niat berpindah kerja karena meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja menurunkan komitmen dan mendorong pegawai untuk meninggalkan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen adalah konflik pekerjaan-keluarga. Pegawai yang sudah menikah, terutama wanita, sering menghadapi tekanan psikologis karena konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Konflik ini dapat berasal dari pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga (*work-to-family conflict*) atau sebaliknya (*family-to-work conflict*) (Netemeyer et al., 1996). Konflik pekerjaan-keluarga, yang lebih sering dialami oleh pegawai perempuan, dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang tinggi dan dapat menyebabkan niat untuk berpindah kerja atau berhenti. Pegawai yang memiliki anggota keluarga di luar daerah tempat kerja cenderung mengalami masalah ini lebih sering, memengaruhi fokus dan produktivitas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa jam kerja yang padat dan beban pekerjaan yang tinggi memperparah konflik ini, terutama bagi pegawai yang sudah menikah dan memiliki tanggung jawab rumah tangga (Mubassyr & Herachwati, 2014).

Beban kerja dapat memengaruhi komitmen organisasional pegawai. Beban kerja dapat terkait dengan kuantitas pekerjaan atau kualitas aktivitas yang harus diselesaikan (Ivancevich & Konopaske, 2013). Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat berdampak negatif pada kondisi psikis pegawai. Beban kerja yang terlalu berat menyebabkan ketidakpuasan tinggi, yang berdampak pada menurunnya komitmen terhadap organisasi. Peningkatan beban kerja sering dikaitkan dengan besarnya kompensasi, di mana pegawai dengan beban kerja dan tanggung jawab besar biasanya menerima kompensasi lebih tinggi. Jabatan atau posisi yang

lebih tinggi membawa beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga kompensasi harus disesuaikan dengan tingkat beban kerja dan tanggung jawab tersebut.

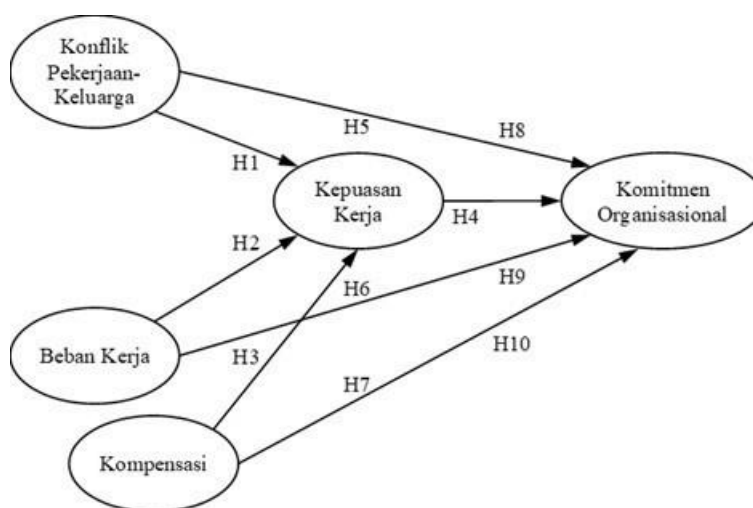
Faktor lainnya yang memengaruhi komitmen organisasional pegawai adalah kompensasi, yang merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi menjadi inti dari hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja (Gerhart et al., 1995). Persepsi pegawai terhadap kompensasi memengaruhi perilaku mereka. Kompensasi mencakup semua bentuk pengembalian finansial, layanan nyata, dan manfaat yang diterima karyawan (Milkovich et al., 2014). Sistem kompensasi yang efektif membantu organisasi mencapai tujuannya serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi memadai, pegawai cenderung meninggalkan organisasi. Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, serta balas jasa finansial dan non-finansial. Pengaturan dan manajemen kompensasi di organisasi profit dan non-profit adalah kompleks, mencakup banyak faktor emosional dari sudut pandang pegawai. Pemberian kompensasi harus logis dan dapat dipertahankan untuk menciptakan keselarasan antara organisasi dan pegawai. Sistem kompensasi yang memuaskan meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, meskipun sering kali menimbulkan dilema (Entrekin et al., 2015).

Studi empiris sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, dan kompensasi, meskipun ada juga hasil studi yang menunjukkan sebaliknya. Pertama, beberapa penelitian menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat menurunkan komitmen organisasional (Ahmad et al., 2021; Lestari & Budiono, 2021; Purwanti & Aulia, 2020; Sharma & Yadav, 2021), sementara penelitian lain menyatakan bahwa konflik ini tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Ekmekci et al., 2021; Fitria et al., 2019; Zain & Setiawati, 2019). Kedua, beban kerja yang tinggi ditemukan dapat menurunkan komitmen organisasional (Aladwan et al., 2021; Dani & Mujanah, 2021; Ekmekci et al., 2021; Saputra et al., 2021; Shahzad et al., 2020; Silaban et al., 2021; Wangsa & Edalmen, 2022; Zanabazar & Jigjiddorj, 2022), namun beberapa studi lain menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Kurniawan et al., 2021; Setiawan & Aeni, 2021). Ketiga, kompensasi ditemukan dapat meningkatkan komitmen organisasional (Pradhan, 2020; Sabtohadhi, 2020; Sulistiasih & Widodo, 2021; Tahar & Sofyani, 2020; Wahyuni & Hariasih, 2021), namun penelitian lain menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan (Gemini & Tanno, 2021).

Organisasi akan mengalami kesulitan mencapai tujuannya tanpa komitmen pegawai, terutama saat menghadapi masalah internal dan eksternal yang tidak terduga. Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, yang bertugas melaksanakan penyelenggaraan statistik dasar di wilayahnya sesuai ketentuan perundang-undangan, menetapkan visi 2020-2024 sebagai penyedia data statistik berkualitas untuk Indonesia Maju. Visi ini memperkuat peran sentral BPS dalam penyediaan data statistik berkualitas, baik di tingkat nasional maupun internasional. Salah satu misi BPS Provinsi Papua adalah membangun SDM unggul dan adaptif yang profesional, berintegritas, dan amanah (BPS Provinsi Papua, 2020). Penelitian ini bertujuan meningkatkan pengetahuan tentang peningkatan komitmen organisasional pegawai di pemerintahan, yang bermanfaat bagi akademisi dan praktisi dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya terkait pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, dan kompensasi kerja terhadap komitmen organisasional pegawai.

Berdasarkan pada hasil kajian penelitian terdahulu yang didukung dengan kajian teori, dapat diketahui bahwa ada hubungan teoretis antara konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pegawai. Gambar 1 menampilkan model penelitian dengan hipotesis berikut:

- H1: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.
- H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.
- H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.
- H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua
- H5: Komitmen organisasional dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga pada pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.
- H6: Komitmen organisasional dipengaruhi oleh beban kerja pada pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Papua.
- H7: Komitmen organisasional dipengaruhi oleh kompensasi pada pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.
- H8: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.
- H9: Beban kerja berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.
- H10: Kompensasi berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Penelitian Sebelumnya (2024)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada komitmen organisasional pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Papua. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional, membangun hipotesis antar variabel berdasarkan gejala sosial yang dapat diamati dan diukur (Bungin, 2017). Penelitian ini dilaksanakan di 22 satuan kerja BPS di wilayah Provinsi Papua selama enam bulan, dari Juli hingga Desember 2023. Populasi penelitian terdiri dari 461 pegawai BPS di wilayah tersebut,

dan sampel penelitian dihitung menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 214 responden yang diambil melalui teknik *probability sampling* dengan pendekatan *area sampling* (Bungin, 2017).

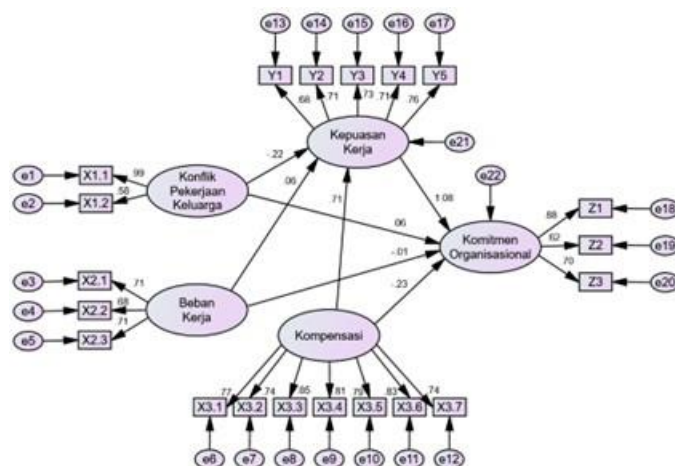
Data dikumpulkan menggunakan kuesioner online yang disebarakan melalui media sosial dan aplikasi pesan WhatsApp, memudahkan responden untuk menjawab secara leluasa. Kuesioner menggunakan skala Likert 5-poin untuk mengukur tanggapan terkait konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji pada 64 responden, dengan hasil menunjukkan semua item valid ($r > 0,30$) dan reliabel ($\alpha > 0,60$) (Bungin, 2017). Data dianalisis melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian dan pemodelan persamaan struktural (SEM) untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Pengujian asumsi SEM mencakup uji data outlier dan normalitas, sedangkan kelayakan model diuji menggunakan tujuh indeks *Goodness-of-Fit*. Evaluasi model pengukuran dan struktural dilakukan dengan pendekatan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dan pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan metode Baron et al (Baron & Kenny, 1986). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan keputusan di lingkungan pemerintahan terkait peningkatan komitmen organisasional pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Penelitian ini melibatkan 203 responden dari satker yang berada pada Badan Pusat Statistik Wilayah Provinsi Papua, yang terdiri dari 109 laki-laki dan 94 perempuan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan masing-masing variabel penelitian. Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) memiliki nilai rata-rata 2,3320, yang menunjukkan responden umumnya tidak setuju adanya konflik tersebut. Beban Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata 3,2436, yang mengindikasikan responden cukup setuju adanya beban kerja di BPS Provinsi Papua. Kompensasi (X3) dengan nilai rata-rata 3,0562 menunjukkan responden cukup setuju terhadap kompensasi yang diberikan. Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai rata-rata 3,4530 menunjukkan responden cukup setuju mereka puas dengan pekerjaan mereka. Komitmen Organisasional (Z) memiliki nilai rata-rata 3,2044, menunjukkan responden cukup setuju mereka berkomitmen pada organisasi.

Uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Evaluasi model pengukuran menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa semua konstruk variabel penelitian, kecuali Beban Kerja (X2), adalah reliabel dan valid.



Gambar 2. Output Evaluasi Model Struktural
Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2024)

Gambar 2 menampilkan hasil evaluasi model struktural awal yang menunjukkan hasil yang kurang baik (*poor fit*). Setelah revisi dan modifikasi model, hasil evaluasi menunjukkan peningkatan yang signifikan dengan nilai Chi-Square turun menjadi 147,088, GFI naik menjadi 0,924, AGFI menjadi 0,877, NFI menjadi 0,939, TLI menjadi 0,967, CFI menjadi 0,977, dan RMSEA menurun menjadi 0,052, menunjukkan model yang lebih baik (*good fit*).

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Penelitian		Hasil Analisis
H1	Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.	$\beta = -0,216$ (*)
H2	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.	$\beta = 0,057$ (ts)
H3	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.	$\beta = 0,713$ (***)
H4	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua	$\beta = 1,080$ (***)
H5	Komitmen organisasional dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga pada pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.	$\beta = 0,058$ (ts)
H6	Komitmen organisasional dipengaruhi oleh beban kerja pada pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Papua.	$\beta = -0,011$ (ts)
H7	Komitmen organisasional dipengaruhi oleh kompensasi pada pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.	$\beta = -0,232$ (*)
H8	Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua.	$\beta' = -0,234$
H9	Beban kerja berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik di	$\beta' = 0,062$

	Wilayah Provinsi Papua.	
H10	Kompensasi berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Papua	$\beta' = 0,771$
Keterangan: β = Nilai koefisien pengaruh langsung terstandarisasi. β' = Nilai koefisien pengaruh tidak langsung terstandarisasi. Tingkat signifikansi (*) = $p < 0,05$; (**) = $p < 0,01$; (***) = $p < 0,001$; ts = tidak signifikan.		

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2024)

Tabel 1 menampilkan hasil pengujian hipotesis. Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) ($\beta = -0,216$, $p < 0,05$), sementara Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = 0,057$, $p > 0,05$). Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = 0,713$, $p < 0,05$), dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Z) ($\beta = 1,080$, $p < 0,05$). Kompensasi juga berpengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional ($\beta' = 0,771$, $p < 0,05$). Namun, Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) dan Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Z).

3.2. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) mendapatkan respons tertinggi dengan nilai mean 3,4530. Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) menunjukkan skor rata-rata tertinggi pada indikator X1.1 (konflik pekerjaan terhadap keluarga) dengan mean 2,5793, mengindikasikan bahwa responden umumnya merasakan konflik pekerjaan memengaruhi kehidupan keluarga. Indikator ini juga memiliki nilai loading faktor tertinggi sebesar 0,966, menunjukkan dominasi dalam membentuk variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga. Pada variabel Beban Kerja (X2), skor rata-rata tertinggi ada pada indikator X2.2 (beban usaha mental) dengan mean 3,4236, mengindikasikan responden merasakan beban usaha mental yang tinggi. Namun, indikator X2.1 (beban waktu) memiliki loading faktor terbesar sebesar 0,713, menunjukkan dominasi dalam pembentukan variabel Beban Kerja. Variabel Kompensasi (X3) menunjukkan skor rata-rata tertinggi pada indikator X3.2 (struktur upah) dengan mean 3,2365, mengindikasikan kepuasan responden terhadap struktur upah. Indikator X3.3 (peningkatan upah) memiliki loading faktor tertinggi sebesar 0,868, menunjukkan dominasi dalam pembentukan variabel Kompensasi. Untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), skor rata-rata tertinggi ada pada indikator Y5 (rekan kerja) dengan mean 3,5502, mengindikasikan kepuasan responden terhadap rekan kerja. Indikator ini juga memiliki loading faktor tertinggi sebesar 0,797. Sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasional (Z), indikator Z1 (komitmen afektif) memiliki skor rata-rata tertinggi dengan mean 3,5910, menunjukkan komitmen afektif yang tinggi di antara responden. Namun, indikator Z3 (komitmen normatif) memiliki loading faktor tertinggi sebesar 0,927, menunjukkan dominasi dalam pembentukan variabel Komitmen Organisasional.

Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja, menerima hipotesis pertama (H1). Ini berarti makin tinggi

konflik pekerjaan-keluarga, makin rendah kepuasan kerja. Penelitian ini konsisten dengan temuan Ilies et al (2009) yang menunjukkan bahwa pengaruh positif keluarga di rumah berhubungan dengan kepuasan kerja tinggi, namun berbeda dengan Ahuja et al (2002) yang menemukan konflik pekerjaan-keluarga tidak signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Hasil deskriptif menunjukkan responden umumnya tidak setuju dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga, namun memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menolak hipotesis kedua (H2). Hasil ini didukung oleh Ahuja et al (2002) yang menemukan bahwa beban kerja tidak signifikan memengaruhi kepuasan kerja pekerja virtual. Namun, berbeda dengan temuan Malik et al (2010) yang menunjukkan peran yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sebaran jawaban responden bervariasi, menunjukkan persepsi yang berbeda mengenai beban kerja. Beberapa pegawai mungkin menganggap beban kerja sebagai tantangan yang memotivasi mereka. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, menerima hipotesis ketiga (H3). Temuan ini konsisten dengan penelitian Wongso et al (2024) dan Aman-Ullah et al (2023) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Meskipun jawaban responden mengenai kompensasi lebih rendah dibandingkan kepuasan kerja, kompensasi tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, menerima hipotesis keempat (H4). Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitria et al (2019) dan Zain et al (2019) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Meskipun tingkat kepuasan kerja lebih rendah dari komitmen organisasional, kepuasan kerja tetap memberikan pengaruh signifikan positif terhadap komitmen. Pegawai mungkin merasa berkomitmen karena persepsi kepuasan atas kompensasi yang diterima dan rendahnya konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, menolak hipotesis kelima (H5). Hasil ini konsisten dengan penelitian Fitria et al (2019) dan Zain et al (2019). Pegawai dengan resiliensi tinggi mungkin mampu mengatasi konflik tanpa memengaruhi komitmen mereka pada organisasi. Selain itu, faktor lain seperti kompensasi dan hubungan antar rekan kerja mungkin lebih dominan dalam menentukan tingkat komitmen organisasional pegawai. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, menolak hipotesis keenam (H6). Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian [18] yang menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif. Pegawai mungkin melihat beban kerja sebagai tantangan yang memotivasi mereka. Dukungan organisasi dan rekan kerja yang kuat juga dapat mengurangi persepsi negatif beban kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional, menerima hipotesis ketujuh (H7). Hasil ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Gemini & Tanno, 2021). Ketidakadilan dalam persepsi kompensasi dapat menurunkan komitmen organisasional.

Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja, menolak hipotesis kedelapan (H8). Faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi komitmen organisasional. Pegawai dengan tingkat resiliensi tinggi mungkin mampu mengatasi konflik tanpa memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen mereka. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja, menolak hipotesis kesembilan (H9). Kepuasan kerja mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain selain beban kerja. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi dan rekan kerja mungkin lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa mengurangi komitmen mereka pada organisasi. Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan

kerja, menerima hipotesis kesepuluh (H10). Persepsi pegawai terhadap kompensasi memainkan peran penting dalam membentuk sikap mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Kepuasan dengan kompensasi meningkatkan komitmen organisasional karena pegawai merasa dihargai dan diakui oleh organisasi.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan kompensasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Papua. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja, meskipun dirasakan sebagai tantangan, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasional. Kepuasan kerja terbukti menjadi mediator penting yang memperkuat komitmen organisasional melalui persepsi kompensasi yang adil dan memadai. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan konflik pekerjaan-keluarga dan pemberian kompensasi yang kompetitif untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai, serta memberikan wawasan bagi pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Javed, F., & Din, K. U. (2021). Work-family conflict and organizational commitment: A study of University Teachers. *Global Educational Studies Review*, VI(II), 34–42. [https://doi.org/10.31703/gesr.2021\(vi-ii\).04](https://doi.org/10.31703/gesr.2021(vi-ii).04)
- Ahuja, M., Chudoba, K. M., George, J. F., Kacmar, C., & McKnight, H. (2002). Overworked and isolated? Predicting the effect of work-family conflict, autonomy, and workload on organizational commitment and turnover of virtual workers. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 2002-Janua(c), 3586–3593. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2002.994454>
- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 1013–1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestão*, 30(2), 221–236.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- BPS Provinsi Papua. (2020). *Rencana Strategis BPS Provinsi Papua 2020-2024*.
- BPS Provinsi Papua. (2023). *Laporan Kinerja BPS Provinsi Papua 2022*. Badan Pusat Statistik Provinsi Papua.

- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya (Edisi Kedua, Cetakan Ke-9)*. Kencana.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh servant leadership, beban kerja dan kreativitas terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i3.269>
- Ekmekci, T., Xhako, D., & Camgoz, S. M. (2021). The buffering effect of perceived organizational support on the relationships among workload, work-family interference, and affective commitment: A study on nurses. *The Journal of Nursing Research*, 29(2). <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000419>
- Entrekin, L., Scott-ladd, B. D., & Entrekin, L. (2015). Human Resource Management and Change: A Practising Manager's Guide. In *Personnel Review* (Vol. 44, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/pr-07-2014-0149>
- Fitria, Y., Linda, M. R., & Sarianti, R. (2019). Organizational commitment of women bank employees in Padang as reviewed from work-family conflict and job satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 651–657. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.49>
- Gemini, R. P., & Tanno, A. (2021). Pengaruh kompensasi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 42–52. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.365>
- Gerhart, B., Minkoff, H. B., & Olsen, R. N. (1995). Employee compensation: Theory, practice, and evidence. In G. Ferris, S. Rosen, & D. T. Barnum (Eds.), *Handbook of Human Resource Management* (pp. 528–547). Blackwell. [https://doi.org/10.1016/S1096-2867\(96\)80009-0](https://doi.org/10.1016/S1096-2867(96)80009-0)
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.36461938>
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Kurniawan, D. A., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)*, 9(2), 89–98. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.5>
- Lestari, D. A., & Budiono, B. (2021). Pengaruh work family conflict dan emotional exhaustion terhadap kinerja perawat wanita melalui organizational commitment pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 167. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p167-181>

- Locke, E. (1976). The nature and causes of satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Malik, O. F., Waheed, A., & Malik, K.-U.-R. (2010). The mediating effects of job satisfaction on role stressors and affective commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(11). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p223>
- Milkovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Mubassyir, A. H., & Herachwati, N. (2014). Pengaruh work-family conflict terhadap kinerja perawat wanita dengan variabel intervening komitmen organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 7(3), 143–162. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v7i3.2708>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Pradhan, G. M. (2020). Job design, compensation and commitment of employee in service sector organizations of Nepal. *Management Dynamics*, 23(2), 255–263. <https://doi.org/10.3126/md.v23i2.35826>
- Purwanti, D., & Aulia, I. N. (2020). The effect of work-family conflict towards work stress also work discipline and its impact over organizational commitment to female employees at YPK Mandiri Menteng Hospital in Central Jakarta. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1.515>
- Ratang, W., & Kuddy, A. (2019). Pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik dipandang dari perspektif kepuasan pelanggan (Studi kasus Badan Pusat Statistik Kabupaten Supiori). *Jurnal Manajemen & Bisnis (JUMABIS)*, 3(2), 13–21.
- Sabtohadhi, J. (2020). Does the organizational commitment act as a mediator of the impact of the organizational culture and compensation on the performance of employees? *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(3), 194. <https://doi.org/10.25124/jmi.v20i3.3516>
- Saputra, A., Indarti, S., & Efni, Y. (2021). The influence of workload, non-physical work environment, compensation on employee turnover mediated with organizational commitment. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 1–11. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v10i2.305>
- Setiawan, I., & Aeni, N. (2021). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 994–1003. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.455>
- Shahzad, Q., Shah, B., Waseem, M., & Bilal, H. (2020). An empirical analysis of work overload, organizational commitment and turnover intentions among employees of

- banking sector. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(2), 781–788. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v6i2.1225>
- Sharma, H., & Yadav, V. (2021). Linking supervisor and co-workers support to organizational commitment: Mediating effect of work-family conflict. *Ramanujan International Journal of Business and Research*, 6(1), 49. <https://doi.org/10.51245/rijbr.v6i1.2021.277>
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of workload, competency, and career development on employee performance with organizational commitment intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311.
- Sulistiasih, S., & Widodo, W. (2021). How quality of work-life's mediating effect of compensation system on teacher's organizational commitment? *Psychocentrum Review*, 3(2), 141–152. <https://doi.org/10.26539/pcr.32638>
- Sultan, Z. (2023). The role of locus control: The relationship between organizational commitment and job insecurity in desire to switch. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 53–66.
- Tahar, A., & Sofyani, H. (2020). Budgetary participation, compensation, and performance of local government working unit: The intervening role of organizational commitment. *Journal of Accounting and Investment*, 21(1). <https://doi.org/10.18196/jai.2101142>
- Wahyuni, A. T., & Hariasih, M. (2021). The effect of job stress, compensation and job satisfaction on turnover intention through organizational commitment as an intervening variable for employees. *Academia Open*, 5, 1–20. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.2504>
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 279. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>
- Wongso, B. I., Agustin, K., & Sutapa, I. N. (2024). Employee retention: Effect of compensation, work stress, and job satisfaction-A case study in an edible bird's nest company. *AIP Conference Proceedings*, 2951(1).
- 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.
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2022). Relationships between mental workload, job burnout, and organizational commitment. *SHS Web of Conferences*, 132, 01003. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213201003>