

# **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN WANITA DI PT. ERAMART GROUP SAMARINDA**

**Ervina Anastasia L.Lamba, Lia Rosliana<sup>2</sup>, Hanik Atum Muzayannah<sup>3</sup>**

**Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda<sup>1</sup>, PKP2A III LAN / dosen  
LB Fakultas Psikologi untag samarinda<sup>2</sup>, Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus  
1945 Samarinda<sup>3</sup>**

**Ervina24@yahoo.co.id<sup>1</sup>, lia\_roaliana2000@yahoo.com<sup>2</sup>, hanikhamzah79@gmail.com<sup>3</sup>**

## **Abstrak**

Sebagian besar wanita yang bekerja adalah Ibu rumah tangga yang sudah memiliki anak dan suami dimana selain memiliki tanggung jawab sebagai seorang karyawan disisi lain memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya. Jika seorang wanita bekerja dalam jangka waktu yang relatif lama, maka ia memiliki kontrak psikologi terhadap perusahaan atau dengan kata lain wanita yang bekerja akan memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Ketika wanita yang bekerja memiliki komitmen terhadap perusahaan pastinya ia selalu di tuntut untuk melakukan kewajibannya sebagai seorang karyawan akan tetapi disisi lain ia memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya. Apabila tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keluarga tidak diimbangi maka pastinya akan terjadi konflik peran ganda dalam kehidupan wanita yang bekerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di PT.Eramart Group. Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini mengambil sampel wanita yang bekerja dan memiliki anak dan suami dengan statut sudah menjadi karyawan tetap dengan jumlah subjek sebanyak 100 orang karyawa wanita. Penelitian dilaksanakan di PT. Eramart Group yang ada di Samarinda. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala konflik peram ganda dan skala komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variael konflik peran ganda dan komitmen organisasi, yang di tunjukkan dari analisis korelasi *product moment* yaitu  $r = 0,018$  ( $p < 0.05$ ). Hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Kata kunci : *Komitmen organiasai, Konflik peran ganda*

## ***EFFECT OF MULTIPLE ROLE CONFLICT AT EMPLOYEE ORGANIZATION COMMITMENT TO WOMEN IN PT. ERAMART GROUP SAMARINDA***

### ***ABSTRAK***

*Most women who work is a housewife who already have children and a husband in which in addition have a responsibility as an employee on the other hand has a responsibility towards his family. If a woman works in a relatively long period of time, then it has a psychological contract against the company or in other words, women who work will have a commitment to the company where he works. When a woman who works has a firm commitment to the course he was always in demand to perform its obligations as an employee but on the other hand he has a responsibility to his family. If the responsibility for the work and family is not matched then certainly there will be conflict dual role in the lives of women who work.*

*This study aims to determine whether there is a dual role conflict influence on organizational commitment in karyawan women in PT.Eramart Group. The hypothesis proposed in this study is that there is a dual role conflict influence on organizational commitment. This study took a sample of women who work and have children and a husband with statut has become a permanent employee with the number of subjects as many as 100 people karyawan women. The experiment was conducted in PT. Eramart Group is in Samarinda. The scale used in this study is a double ripened conflict scale and the scale of organizational commitment.*

*The results of this study showed no significant effect between variabel dual role conflict and organizational commitment, which in the show from the analysis of the product moment correlation is  $r=0.018$  ( $P<0.05$ ). This hypothesis was rejected.*

**Keywords:** *Multiple role conflict, organization commitment*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Berkembangnya sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang bergabung didalam menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Menurut BPS data komposisi angkatan kerja 1990 & 2000 jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 6.869.357 pada tahun 1990 menjadi 36.871.239 pada tahun 2000. Sedangkan menurut BPS, selama Agustus 2006 hingga Agustus 2007 jumlah pekerja perempuan bertambah 3,3 juta orang, sementara itu pertambahan jumlah pekerja laki-laki hanya sebesar 1,1 juta.

Ketika seorang wanita yang sudah merasa puas dengan hasil kinerja maka akan berpartisipasi dalam jangka waktu yang lama dalam dunia kerja dan siap berkomitmen dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi baik dari segi pekerjaan maupun aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan/organisasi (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008).

Streers dan Potter (dalam Suseno, 2010) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi karyawan akan lebih betah dalam

bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Katz dan Khan (dalam Suseno, 2010) juga menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para karyawan yang berkomitmen tinggi akan lebih kreatif dan inovatif. Porter, Crampon dan Smith (dalam Suseno, 2010) mengungkapkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen tinggi untuk dapat bertahan di dunia bisnis yang sangat kompetitif.

Wanita yang bekerja bagaimana pun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan pria. Dalam arti wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut urusan rumah tangga. Jika wanita karier tidak pandai menyeimbangi peran ganda tersebut akhirnya akan berantakan (Anoraga, 2009).

Menurut Boles dkk, 2011 (dalam Putri, 2012) konflik peran ganda bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi.

Dalam penelitian Cohen dan Kirchmeyer (dalam Dermawan, 2013) yang menunjukkan hasil penemuannya adalah terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan komitmen, dimana wanita kurang komitmen terhadap pekerjaan dibandingkan

laki-laki. Hal ini masuk akal karena wanita lebih mengutamakan keluarganya dari pada laki-laki dan akibatnya mereka kurang menghargai karyanya di tempat kerja. Dalam arti, wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suami dan hal-hal lain yang menyangkut urusan dalam rumah tangganya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sangat tertarik untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu ada pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di PT. Eramart Group Samarinda.

## METODE PENELITIAN

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu konflik peran ganda (X) dan Variabel terikat, yaitu komitmen organisasi (Y).

Komitmen organisasi didefinisikan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan dan mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Steers & Porter, 1985) (dalam Sopiah, 2008) yaitu faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional. Ketiga faktor ini akan digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dengan jumlah angket yang akan di sebara sebanyak 88 pernyataan.

Konflik peran ganda didefinisikan Khan et al (dalam Wulandari, 2012), mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Konflik peran ganda memiliki dua bentuk yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Kedua bentuk ini akan digunakan untuk mengukur konflik peran ganda dengan jumlah angket yang akan disebar sebanyak 60 pernyataan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan wanita PT. Eramart Group di Samarinda dengan ciri-ciri karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, dengan status sudah menjadi karyawan tetap. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Teknik sampling yang digunakan ialah *purposive sampling*.

Pengujian validitas untuk skala komitmen organisasi dan konflik peran ganda dilakukan dengan validitas konstruk (*construct validity*). Sedangkan pengujian reliabilitas alat ukur diuji kembali dengan menggunakan analisis *alpha cronbach*. Analisis data untuk mengetahui koefisien validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packade for Social Science*) 13 for Windows.

Seperti pada tabel 1, validitas item untuk skala komitmen organisasi berkisar antara 0,068-0,572 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,719. Sedangkan validitas item konflik peran ganda berkisar antara 0,053-0,861 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,733

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data

| Variabel            | Validitas Item | Jumlah Item yang diuji | Jumlah Item yang sah | Jumlah item yang gugur | Koefisien Reliabilitas |
|---------------------|----------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| Komitmen Organisasi | 0,068-0,572    | 88                     | 70                   | 18                     | 0,719                  |
| Konflik Peran Ganda | 0,053-0,861    | 60                     | 51                   | 9                      | 0,733                  |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi adalah 0,018 dengan nilai signifikan 0,176 ( $0,176 < 2,030$ ) dimana standar uji signifikan yaitu  $p > 2,030$  dapat dilihat pada tabel 5. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi. Untuk Setelah dilakukan perhitungan analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi dan konflik peran ganda didapat komitmen organisasi tergolong tinggi dengan presentase sebesar 70 % dan konflik peran ganda tergolong tinggi dengan presentase sebesar 51 %, dengan ini membuktikan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap

komitmen organisasi sehingga pengajuan hipotesis di tolak.

Perhitungan Uji asumsi didapat komitmen organisasi untuk uji normalitas menghasilkan  $Z=0,670$  dan  $p=0,761$  ( $p > 0,005$ ) dapat dilihat pada tabel 3. Hasil uji asumsi normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir komitmen organisasi berdistribusi normal, sedangkan hasil uji asumsi normalitas sebaran variable konflik peran ganda menghasilkan  $Z=1,374$  dan  $p=0,064$  ( $p > 0,05$ ) hasil uji asumsi normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir konflik peran ganda berdistribusi normal dapat dilihat pada tabel 4. Uji linearitas diperoleh nilai *deviant from linearity*  $F=0.684$  dan  $p=0.907$  dimana nilai *deviant linearity* ( $p > 0.05$ ). Hasil uji linearitas untuk Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasi dinyatakan linear.

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotetik dan Uji Empiris**

| Variabel            | N   | Data Hipotetik |      |     |      | Data Empirik |      |     |      |
|---------------------|-----|----------------|------|-----|------|--------------|------|-----|------|
|                     |     | Mean           | Skor |     | SD   | Mean         | Skor |     | SD   |
|                     |     |                | Min  | Max |      |              | Min  | Max |      |
| Komitmen Organisasi | 100 | 181,5          | 121  | 242 | 20,1 | 176,0        | 121  | 242 | 24,0 |
| Konflik Peran Ganda | 100 | 127,5          | 75   | 180 | 17,5 | 118,6        | 75   | 180 | 23,6 |

**Tabel 3. Hasil Normalitas**

| Variabel            | Kolmogrov-Smirnov Z | P     | Value  | Keterangan |
|---------------------|---------------------|-------|--------|------------|
| Komitmen Organisasi | 0,067               | 0,761 | P>0.05 | Normal     |
| Konflik peran ganda | 1,374               | 0,064 | P>0,05 | Normal     |

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**

| Variabel                                | F     | p    | Standar | Keterangan |
|-----------------------------------------|-------|------|---------|------------|
| Konflik Peran Ganda-Komitmen Organisasi | 0.684 | 0.97 | P>0,05  | Linearitas |

**Tabel 5. Uji Hipotesis**

| Pengaruh Variabel                       | rhitung | thitung | ttabel                     | Ket              |
|-----------------------------------------|---------|---------|----------------------------|------------------|
| Konflik Peran Ganda-Komitmen Organisasi | 0,018   | 0,176   | 2,030(0.05)<br>2,274(0.01) | Tidak Signifikan |

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan wanita PT. Eramart Group di Samarinda dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi.

### Saran

Persuahan disarankan memberikan fasilitas dan kebijakan yang menunjang kinerja karyawan wanita dengan peran ganda seperti jadwal kerja alternatif, tempat penitipan anak, taman kanak-kanak, kebijakan izin keluarga, job sharing. Karyawan disarankan menerapkan manajemen waktu untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain terkait konflik peran ganda selain komitmen organisasi. Selain itu, perlu kajian teori yang lebih mendalam terhadap variabel konflik peran ganda dan variabel komitmen organisasi serta pertimbangan jenis pekerjaan terhadap konflik peran ganda yang dialami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Anisah., 2010. Pengaruh *Work-to-family conflict* dan *Family-to-Work conflict* Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Journal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4, No. 1, hlm. 68-78.
- Anoraga Pandji., 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi., 2013. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Demaran Didit., 2013. *Perinsip-Perinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pena Semesta
- Diansari Everina., 2006. Hubungan Antara Konflik Pada Wanita Peran Ganda Dengan Aspirasi Karier. *Jurnal psikologi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Hadi Sutrisno., 2004. *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handayani dkk., 2008. *Psikologi Keluarga*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- <http://female.kompas.com/read/2013/05/06/10164817/jangan.takut.berhenti.bekerja> diunduh pada : 6 Mei, 2013.
- <http://ririspunyamimpi.blogspot.com/2011/10/konflik-ganda-dan-stress-kerja-pada.html> diunduh pada 13 Oktober 2011.
- Kasmadi dkk., 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Kussudyarsana dan Soepatini., 2008. Pengaruh Karier Objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol 9, No.2.
- Luthans Fred., 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : PT.Andi
- Nancy. Bezt ., 2008. *Women's Career Development*. [www.ebookparadise.co.cc](http://www.ebookparadise.co.cc)
- Putri Nul Ainil., 2012. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karier di Badan Pemerdayaan Masyarakat Kota Makassar. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis*. Makassar: Universitas Hassanudin.
- Wirakristama chandra Richardus., 2005. Analisis konflik pera ganda *work-family* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan stress kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Psikologi*.
- Sugiyono., 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Suseno Ni'mah Mifathu., 2010. Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi*. Vol 32, No.1, hlm. 94-109.

Supriatna undang., 2011. Analisis pengaruh konflik peran ganda dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat RSUD. *Tesis*. Depok: Universitas Indonesia.

Wirawan., 2013., *Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.

Wulandari., 2012. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi. *Skripsi Ilmu sosial dan Politik*. Depok: Universitas Indonesia.