

**HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* (WFC) DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWATI YANG
SUDAH MENIKAH DI PT. MAJUJAYA POHON PINANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna
Memenuhi Syarat-Syarat Dalam Meraih Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

KHAIRUNI ATIKAH

14.860.0150



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT*
(WFC) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWATI YANG SUDAH
MENIKAH DI PT. MAJUYAYA POHON
PINANG

NAMA MAHASISWA : KHAIRUNI ATIKAH

NPM : 14.860.0150

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

(Suryani Hardjo, S.Psi, M.A)



Ka. Bagian

(David Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)



Dekan

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

08 September 2018

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN
DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-
SYARAT GUNA MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1)
PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

08 September 2018



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dra. Irna Minauli, MSi
2. Rahma Fauzia, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd
4. Suryani Hardjo S. Psi, M.A

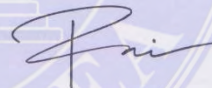
(Handwritten signatures of the exam board members)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 8 September 2018



Khairuni Atikah

14.860.0150

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khairuni Atikah
NPM : 14.860.0150
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

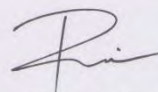
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan *Work Family Conflict (WFC)* Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Yang Sudah Menikah Pada PT. Majujaya Pohon Pinang. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 8 September 2018

Yang menyatakan



(Khairuni Atikah)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan alhamdulillah rabbil' alamin

Kupersembahkan skripsi ini untuk mamak dan bapakku tercinta dan tersayang
Yang sampai saat ini telah memberikan seluruh kasih sayangnya serta tidak lupa
untuk mendoakan, memberikan dukungan dan turut membantu dalam proses
pengerjaan skripsi ini.

Untuk kakak dan adikku yang selama ini telah mendukung saya pada saat
pembuatan skripsi ini.

Untuk teman-teman satu kelas dan satu angkatan yang selama ini telah
memberikan dukungan dan bantuan dalam segi ilmu dan pengalamannya sehingga
pembuatan skripsi ini berjalan dengan lancar.

Untuk para dosen dan para pembimbing yang telah susah payah membina saya
sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

MOTTO

Tiadaanya keyakinanlah

Yang membuat orang takut menghadapi tantangan

Percayalah pada diri sendiri

(Muhammad Ali)

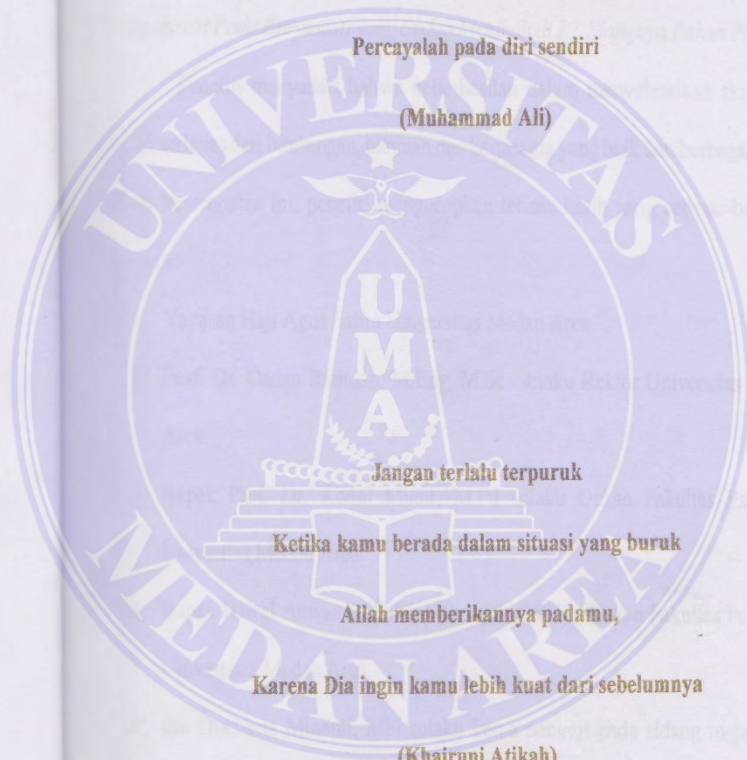
Jangan terlalu terpuruk

Ketika kamu berada dalam situasi yang buruk

Allah memberikannya padamu,

Karena Dia ingin kamu lebih kuat dari sebelumnya

(Khairuni Atikah)



Hubungan *Work Family Conflict* (WFC) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawati yang Sudah Menikah di PT. Majujaya Pohon Pinang

KHAIRUNI ATIKAH

NPM: 14.860.0150

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin melihat hubungan *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawati yang sudah menikah di PT. Majujaya Pohon Pinang. Hipotesis yang diajukan ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawati yang sudah menikah. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *total sampling*. Kedua skala disusun berdasarkan *skala likert* dimana metode pengumpulan data pada skala *work family conflict* disusun berdasarkan aspek yaitu, *work interfering with family* dan *family interfering with work*, sedangkan skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil analisis diketahui terdapat hubungan negatif yang signifikan *work family conflict* dengan komitmen organisasi dimana $r_{xy} = -0,561$; $p = 0,000 < 0,05$. Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini koefisien determinan (r^2) dan hubungan sebesar 0,315. Ini artinya *work family conflict* memberikan pengaruh 31,5% terhadap komitmen organisasi. Berarti terdapat 68,5% pengaruh dari faktor lain terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata kunci : *work family conflict*, komitmen organisasi, karyawan

The Relationship Work Family Conflict (WFC) With The Commitment Of An Employed Entrepreneur At PT. Majujaya Pohon Pinang

KHAIRUNI ATIKAH

NPM: 14.860.0150

ABSTRACT

This research heading to look at the work family conflict relationship with organizational commitment to the married employees at PT. Majujaya Pohon Pinang. The hypothesis proposed there is a negative relationship between work family conflict with organizational commitment to the married employees. The research sample was taken by total sampling technique. Both scales are arranged on a Likert scale where the data collection method on work family conflict scale is arranged based on aspects, namely work interfering with family and family interfering with work, while the organizational commitment scale is arranged based on aspects namely identification, involvement and loyalty. The data analysis technique used is the Pearson Product Moment correlation analysis technique to see there is a relationship between the independent variable and the dependent variable. The results of the analysis revealed that there was a significant negative relationship between work family conflict and organizational commitment where $r_{xy} = -0,561$; $p = 0,000 < 0,05$. Other results obtained from this study determinant coefficient (r^2) and relationship of 0.315. This means that work family conflict has an effect of 31.5% on organizational commitment. Means that there are 68.5% of the effect of other factors on organizational commitment. Based on the results of this research, the proposed hypothesis is declared acceptable.

Keywords: family work conflict, organizational commitment, employees.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “*Hubungan Work Family Conflict (WFC) dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawati yang Sudah Menikah di PT Majujaya Pohon Pinang*”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Chairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dra. Irna Minauli, M. Si selaku ketua penguji pada sidang meja hijau, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah bersedia hadir dan memberikan saran kepada peneliti.
6. Ibu Rahma Fauzia, S. Psi , M. Psi selaku sekretaris penguji pada sidang meja hijau, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

karena telah bersedia hadir dan memberikan saran kepada peneliti.

7. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Suryani Hardjo S.Psi M.A selaku dosen pembimbing II, yang dengan sabar membimbing, mengingatkan dan memberikan motivasi untuk terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada orang tua saya yang telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa untuk saya dari lahir sampai sekarang, selalu mendukung, mendoakan, memberikan kasih sayang yang luar biasa sehingga selalu ada motivasi untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk kakak dan adik saya Umaira dan Fadhli yang selalu mengingatkan saya untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi.
11. Kepada HRD PT. Majujaya Pohon Pinang yang bersedia memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian serta membantu dalam proses penelitian.
12. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis dan para staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi penulis.
13. Para sahabat-sahabat saya Khairin, Muna, Puput, Acak yang berjuang sama-sama mulai dari semester satu sampai sekarang. Terima kasih atas doa, semangat dan kebersamaan kita selama ini.

14. Para teman-teman satu bimbingan saya Muna, Rico, Iksan (Kibo), dan Ikrom atas dukungan, bantuan, suka duka, canda tawa yang kalian berikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Untuk Fadliansyah Putra terima kasih atas waktu yang sudah diluangkan untuk menemani, mengingatkan dan memberi motivasi mulai dari proses awal pembuatan skripsi ini hingga selesai.
16. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2014 Reguler B-1 yang sama-sama berjuang. Terima kasih untuk canda-tawa, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi.
17. Terima kasih banyak semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, 8 September 2018

Khairuni Atikah

14.860.0150

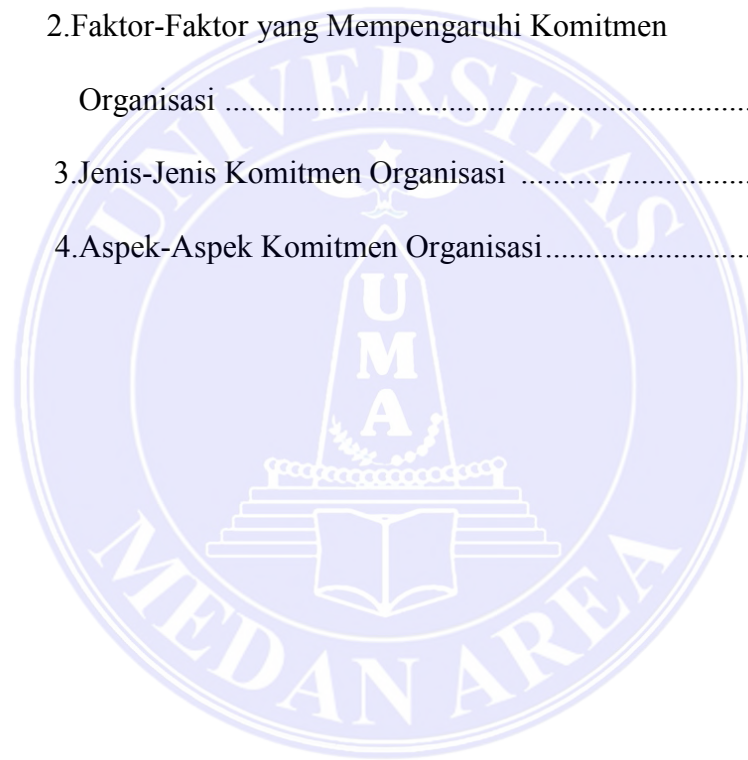
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan	
Penelitian	1

F. Manfaat Penelitian.....	16
----------------------------	----

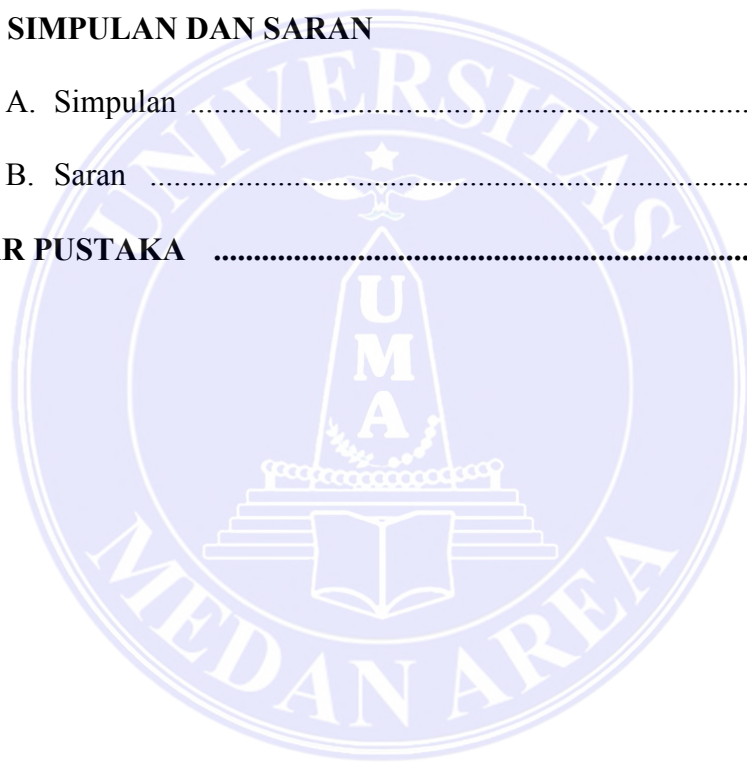
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan	17
1. Definisi Karyawan	17
B. Komitmen Organisasi.....	19
1. Definisi Komitmen Organisasi.....	19
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	22
3. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi	23
4. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	25



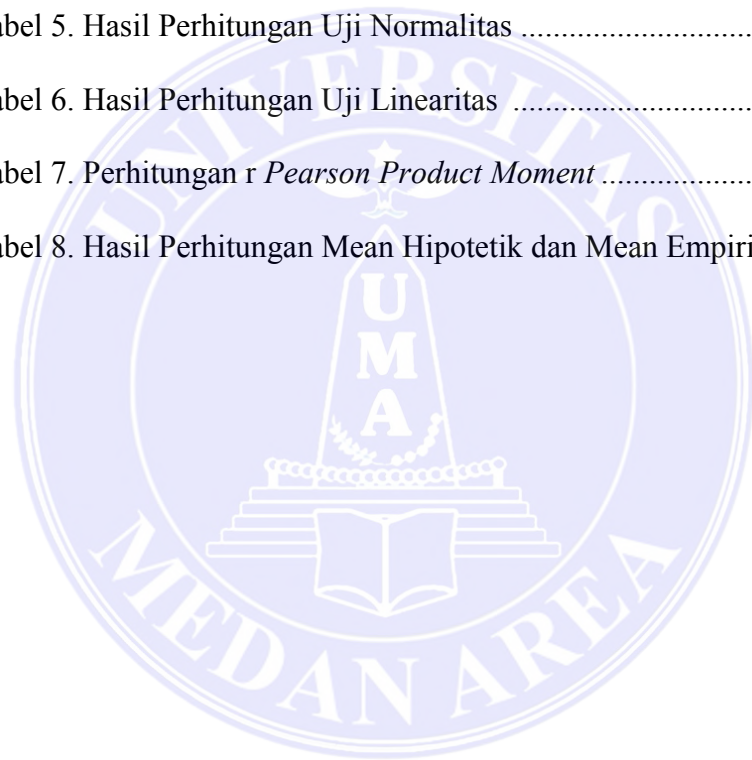
C. <i>Work-Family Conflict</i>	27
1. Definisi <i>Work-Family Conflict</i>	27
2. Jenis-Jenis <i>Work-Family Conflict</i>	28
3. Aspek-Aspek <i>Work-Family Conflict</i>	29
D. Hubungan <i>Work-Family Conflict</i> dengan Komitmen Organisasi	30
E. Kerangka Konseptual	34
F. Hipotesis	35
 BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian	36
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian	38
E. Metode Pengumpulan Data	39
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	40
G. Analisis Data	41
 BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian	43
B. Persiapan Penelitian	44
1. Persiapan Administrasi	44
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	44
C. Pelaksanaan Penelitian	46
1. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	47
2. Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi	47

3. Hasil Uji Coba Skala <i>Work Family Conflict</i>	48
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	49
1. Uji Asumsi	50
2. Hasil Perhitungan Analisis Data <i>Pearson</i> <i>Product Moment</i>	52
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	53
E. Pembahasan	56
BAB V: SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63



DAFTAR TABEL:

Tabel 1. Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi	45
Tabel 2. Distribusi Butir Skala <i>Work Family Conflict</i>	46
Tabel 3. Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	48
Tabel 4. Distribusi Butir Skala <i>Work Family Conflict</i> Setelah Uji Coba	49
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas	50
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas	51
Tabel 7. Perhitungan <i>r Pearson Product Moment</i>	53
Tabel 8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	55



DAFTAR GAMBAR:

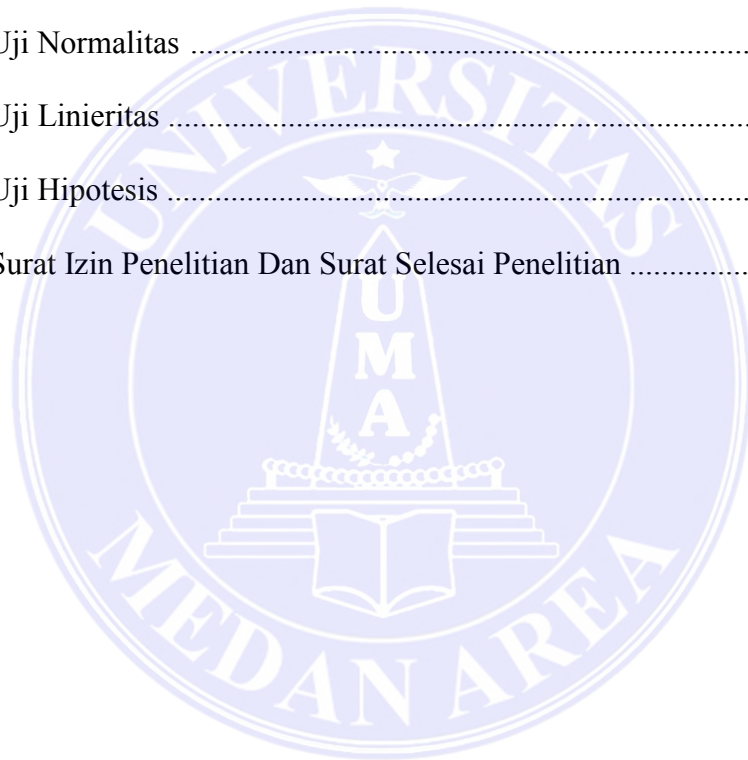
Gambar 1. Kerangka Konseptual 34



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN:

A. Data Variabel <i>Work Family Conflict</i> dan Komitmen Organisasi	66
B. Data Penelitian <i>Work Family Conflict</i> dan Komitmen Organisasi	73
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	80
D. Uji Normalitas	94
E. Uji Linieritas	103
F. Uji Hipotesis	106
G. Surat Izin Penelitian Dan Surat Selesai Penelitian	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengadakan penyesuaian dengan melakukan suatu perubahan-perubahan dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Perubahan-perubahan tersebut seperti dalam hal peningkatan sumber daya manusia atau karyawan yang berada di dalam organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset dan faktor yang sangat penting. Bahkan sering kali keberlangsungan suatu organisasi sangat tergantung dari sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset organisasi yang penting karena karyawanlah yang akan menggerakkan dan membuat sumber daya lain bekerja. Bagi organisasi sumber daya manusia atau karyawan bukanlah semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan saja, tetapi lebih penting dari hal tersebut karyawan sekaligus menjadi subyek atau pelaku. Sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Dahesihsari dan Seniati, 2002).

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan potensi yang besar bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penentu keberlangsungan perusahaan atau organisasi tersebut. Perusahaan dalam

operasionalnya menggunakan seluruh sumber daya untuk menghasilkan suatu produk. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi terkadang masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan sebagai aset yang hanya sebagai mitra kerja organisasi atau perusahaan. Perusahaan-perusahaan semakin banyak bermunculan dengan menawarkan berbagai variasi jasa maupun barang, sehingga menuntut setiap perusahaan untuk bisa bersaing dan memiliki produktivitas yang tinggi. Dengan adanya tuntutan tingkat persaingan dan produktivitas yang tinggi, tidak dapat disangkal bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang unggul, terampil, dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan, sehingga dapat menampilkan performa yang baik (Prawitasari, 2007).

Oleh karena itu, sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan. Kemunculan suatu organisasi dapat disebabkan oleh karena para anggotanya merasa bahwa tingkat produksi, kepuasan dan kemajuan mereka akan menjadi lebih tinggi apabila mereka bekerja secara bersama-sama dibandingkan apabila mereka bekerja sendiri-sendiri. Untuk itu, setiap anggota organisasi atau perusahaan rela menyerahkan sebagian kebebasannya dengan mendapat imbalan tertentu yang mereka terima dari organisasi atau perusahaan. Meskipun demikian, terdapat perbedaan antara harapan seseorang dengan kemampuan kelompok atau organisasi baik yang bersifat kecil maupun besar (Yuwono, 2005).

Munculnya perbedaan tersebut dapat terjadi sebagai akibat adanya kesulitan seseorang atau beberapa orang untuk mengerti atau mengikuti serta melaksanakan norma dan tujuan yang ditetapkan oleh kelompok atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan tidak semua karyawan mempunyai keterikatan kepada organisasi atau yang disebut komitmen terhadap organisasi tempat individu tersebut berada atau bekerja. Keberhasilan perusahaan atau manajemen dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki tidaklah dicapai dengan cara yang mudah. Oleh sebab itu, sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kuat terhadap organisasi yang berkomitmen dalam perusahaannya (Robbins, 2013).

Strategi komitmen organisasi berusaha menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Semua dampak positif yang diperoleh sebagai konsekuensi dari para karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan sangat berguna bagi perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja. Hal ini dapat dicapai ketika individu didalam suatu perusahaan memiliki komitmen terhadap organisasi maupun perusahaan di tempat mereka bekerja. Komitmen organisasional anggota organisasi telah menjadi sebuah bahasan pada berbagai sektor seperti sektor publik, pemerintahan, sektor nonprofit dan juga di internasional. Penelitian terhadap komitmen organisasional telah melibatkan banyak profesi seperti pendidikan, teologi, kesehatan, perhotelan, pekerja sosial dan kedokteran (Trimble, 2006).

Kuntjoro (2002) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan

untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini, individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja, guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

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. Dimana komitmen ini memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan oleh organisasi.

Komitmen organisasi juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Morrow (dalam Bontaraswaty, 2008) menambahkan dalam hal ini, individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi dalam pencapaian dan merealisasikan tujuan-tujuan organisasi.

Streers dan Porter (2013) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya.

Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Sehingga seorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja. Hasilnya mereka jarang terlambat, tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik. Di samping itu, pekerja dengan komitmen yang tinggi juga dapat menurunkan *turn over* (Bontaraswaty, 2008).

Steers dan Porter (2013) faktor-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.

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.

Menurut penelitian Apperson dkk (dalam Prawitasari, 2007), mayoritas pria dan perempuan sekarang ini mempunyai kedudukan ganda, sebagai orangtua dan juga karyawan dengan jenis pekerjaan *full time*. Dikatakan Primastuti (2000), bahwa banyak dari mereka yang memainkan peranan ganda dalam dunia kerja untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan. Sehingga dalam perjalanannya, peran ganda yang dimainkan terkadang menimbulkan konflik.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada perempuan maupun pria. Penelitian Apperson dkk (2002), menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan perempuan, bahwa perempuan mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan perempuan memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka.

Seiring dengan perkembangan zaman, perempuan dituntut untuk memberikan sumbangan lebih, tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, perawatan anak, serta menjadi pengurus rumah tangga. Dikatakan Kusumaning dkk (2002), adanya tekanan dari faktor ekonomi serta keinginan psikologis untuk mengembangkan *self identity*, telah mendorong perempuan untuk bekerja di luar rumah, mengembangkan karir serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan masyarakat. Menurut penelitian Alteza & Hidayat (2012), semakin tingginya tingkat pendidikan wanita dan kebutuhan ekonomi keluarga maka semakin banyak pula wanita yang memilih untuk berperan ganda sebagai pekerja dan istri atau ibu

dalam keluarga. Terjadi pergeseran nilai dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, dimana pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja.

Penelitian yang dilakukan Porter Jr. (2001) menunjukkan bahwa manajer perempuan yang belum menikah dan manajer laki-laki dan perempuan yang sudah berkeluarga memberikan penilaian yang rendah terhadap indikator tradisional komitmen (bekerja berjam-jam, pekerjaan menjadi prioritas utama, dan bersosialisasi dengan rekan kerja) karena perilaku-perilaku tersebut akan sulit dilakukan sekarang atau dimasa yang akan datang. Hasil penelitian tersebut yang perlu untuk diperhatikan adalah manajer perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak, menilai seseorang yang menerima pekerjaan mereka secara antusias lebih berkomitmen daripada manajer laki-laki yang belum menikah. Hal ini berarti menunjukkan bahwa antusiasme mengenai pekerjaan seseorang mungkin menjadi suatu cara bagi perempuan yang tidak bisa bekerja selama berjam-jam (*long hours*), dan seterusnya, untuk menunjukkan komitmen mereka.

Istiani (dalam Bontaraswaty, 2008), pekerjaan bagi seorang perempuan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup. Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya.

Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya. Salah satu akibat yang harus dihadapi perempuan jika dirinya tidak mampu menyeimbangkan tuntutan atas peran keluarga dan pekerjaan adalah munculnya konflik. Dikatakan Prawitasari (2007), semakin besar waktu dan energi yang dicurahkan pada peran keluarga dan pekerjaan maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada perempuan berperan ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari perempuan tersebut. Dalam penelitian ini, konflik antara keluarga dan pekerjaan selanjutnya akan disebut dengan istilah *work family conflict*.

Greenhaus & Beutell (1985), *Work Family Conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga. Sedangkan menurut Frone (2005) *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan

terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain (Lyness dan Thompson, 2000).

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis *work family conflict*, yaitu: *Time based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga), *Strain based conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, dan *Behavior based conflict* yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan, *Work family conflict (WFC)* memiliki dua aspek yaitu *WIF (work interfering with family)* dan *FIW (family interfering with work)*. Adapun asumsi dari WIF lebih dikarenakan akibat tuntutan waktu yang terlalu berlebihan atau *Time-based conflict* dalam satu hal (contoh: saat bekerja) akan mencegah pelaksanaan kegiatan dalam hal lain (contoh: di rumah), yang terjadi pada akhirnya adalah ketegangan dan tekanan atau *Strain based conflict* pada satu hal ditumpahkan pada hal lain, seperti: pulang ke rumah dengan suasana hati yang buruk (*bad mood*) setelah bekerja, atau contoh lainnya misal individu sebagai orangtua akan mengalami konflik ketika perlu untuk mengambil waktu cuti dari pekerjaannya untuk tinggal di rumah menjaga anaknya yang sakit

(Frone, 2005). Sementara FIW lebih kepada pola perilaku yang berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau keluarga) *Behaviorbased conflict*.

Greenhaus & Beutell (1985) *Work Family Conflict* yang terjadi pada perempuan akan menimbulkan konsekuensi yang negatif. Contohnya, konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat meningkatkan tingkat absensi, meningkatkan *turnover*, menurunkan performa, rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan dan menurunkan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik.

Perempuan yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work family conflict* tetapi perempuan tetap menjadi sorotan utamanya, karena berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai ibu dan istri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinamon dan Rich (2002) menunjukkan ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *family work conflict*, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan perempuan, mempengaruhi pekerjaan dapat menjadi gangguan bagi mereka tetapi hal ini dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Berbeda ketika pekerjaan mempengaruhi keluarga dianggap kurang sesuai atau kurang dapat ditoleransi dan lebih dianggap sebagai konflik. Selain itu ibu ditempat kerjanya biasanya juga mendapat perlakuan yang berbeda daripada rekan kerja yang laki-laki. Mereka sering dianggap akan sulit memanfaatkan kesempatan yang berkaitan dengan *geographic mobility* karena adanya asumsi bahwa mereka tidak ingin dipindah karena pertimbangan keluarga. Adanya asumsi tersebut dapat menjadi

penghambat ibu yang bekerja untuk kemajuan diri mereka (Lyness dan Thompson, 2000).

Pada tahun-tahun terakhir, fokus penelitian banyak mengenai tentang adanya hubungan yang mengganggu antara individu (sebagai orang yang mempunyai keluarga) dan peran pekerjaan, yang telah dipelajari di surat kabar umum tentang konflik keluarga-pekerjaan *Work Family Conflict (WFC)*. Penemuan dan teori-teori yang berasal dari negara-negara Barat telah mengajukan adanya hubungan yang jelas antara tuntutan pekerjaan dan *Work Family Conflict (WFC)*. Penemuan tersebut mengajukan bahwa jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *Work Family Conflict (WFC)*, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Kenyataan bahwa perempuan yang bekerja dipengaruhi oleh keluarga juga jelas terlihat dari penelitian Lyness dan Thompson (2000) sebelumnya bahwa perjalanan karir perempuan (ibu) menunjukkan adanya kecenderungan untuk berhenti dalam karir daripada laki-laki, terutama berkaitan dengan mempunyai anak. Hasil serupa juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Miree dan Frieze (1999) bahwa ibu dengan *younger children* cenderung mengalami pemutusan dalam karir dari pada perempuan yang berkeluarga tetapi tidak punya anak, perempuan dengan *older children*, dan laki-laki. Sebanyak 88% perempuan dengan *young children* keluar dari pekerjaan karena tidak bisa bekerja *full time*. Jumlah tersebut lebih besar daripada laki-laki (dengan *young children*) yang keluar

dari pekerjaan, meskipun demikian ada beberapa responden perempuan (ibu) dengan *young children* yang tetap bekerja bahkan sampai delapan tahun kemudian.

Rendahnya komitmen perempuan yang berkeluarga ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan Cinamon dan Rich (2002). Perempuan yang berkeluarga mempunyai nilai kerja yang tinggi tetapi dengan komitmen kerja yang rendah. Hasil ini merefleksikan adanya hambatan yang dihadapi perempuan (ibu) dalam karirnya. Masih dalam penelitian yang sama, ternyata banyak ibu yang berkarir, termasuk mereka yang mempunyai pekerjaan *non-traditional* dan membayar *housekeeping*, tetap berusaha mengasuh anak mereka sendiri dan mengurus pekerjaan rumah. Tanggung jawab yang diemban tersebut dapat membuat tidak berkembangnya komitmen kerjaseiring dengan tingginya nilai kerja mereka.

Dari beberapa hasil penelitian di atas, nampaknya komitmen organisasi bagi karyawan perempuan yang sudah menikah (ibu) lebih banyak dipengaruhi oleh keluarga, terutama dari suami dan anak-anak. Salah satu contohnya dapat dilihat dari petikan wawancara yang saya lakukan di PT. Majujaya Pohon Pinang dengan seorang karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki seorang anak. Karyawan perempuan tersebut bekerja pada bagian produksi di perusahaan tersebut.

A (inisial), 28 tahun

“Kalau saya agak berat mengikuti peraturan perusahaan dek. Kayak ngikuti rapat atau pertemuan-pertemuan dengan sesama karyawan. Soalnya begitu selesai jam kerja saya segera pulang ke rumah. Ada tugas yang lebih penting lagi yaitu ngurus anak sama suami.” (Wawancara tanggal 16 Desember 2017)

B (inisial), 31 tahun

“Setelah menikah dan saya punya anak banyak kegiatan di kantor yang saya kurangi, begitu jam istirahat saya langsung pulang untuk mengurus anak-anak pulang sekolah. Jadi kalau ada rapat selesai jam istirahat saya biasanya telat ikut rapatnya atau kalau ada senang juga malah itu kesempatan saya buat datangnya lama untuk beresin rumah dek.” (Wawancara tanggal 16 Desember 2017)

Dari petikan wawancara tersebut dengan jelas bahwa karyawan tersebut keberatan dalam mengikuti peraturan yang ada di perusahaan, ia lebih mementingkan untuk mengurus anak-anaknya, ia rela meninggalkan kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan. Karyawan perempuan (ibu) tetap berusaha mengasuh anak mereka sendiri dan mengurus pekerjaan rumah. Tanggung jawab tersebut dapat membuat tidak berkembangnya komitmen organisasi seiring dengan tingginya pekerjaan pada rumah tangga mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh karakteristik personal individu antara lain latar belakang individu. Dimana karakteristik personal ini akan menimbulkan dua keadaan yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen organisasi, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan, dimana keduanya menuntut tanggung jawab lebih dari individu yang bersangkutan terlebih hal ini lebih banyak dialami oleh seorang perempuan, dimana perempuan lebih dihadapkan pada permintaan antara

peran kerja dan peran keluarga secara serentak yang memerlukan prioritas dalam menjalankan kedua peran tersebut. Sehingga ketika kedua peran ini (pekerjaan dan keluarga) jika dilakukan tidak sejalan atau tidak seimbang maka akan timbul konflik peran atau yang disebut sebagai *work family conflict* yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi individu dalam perusahaan ditempat individu bekerja, dimana kedua situasi pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang mempengaruhi proses komitmen.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kaitan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan *Work Family Conflict* dengan Komitmen Organisasi” pada karyawan perempuan yang sudah menikah dan bekerja.

B. Identifikasi Masalah

Karakteristik personal ini akan menimbulkan dua keadaan yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen organisasi, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan, dimana keduanya menuntut tanggung jawab lebih dari individu yang bersangkutan terlebih hal ini lebih banyak dialami oleh seorang perempuan, dimana perempuan lebih dihadapkan pada permintaan antara peran kerja dan peran keluarga secara serentak yang memerlukan prioritas dalam menjalankan kedua peran tersebut. Sehingga ketika kedua peran ini (pekerjaan dan keluarga) jika dilakukan tidak sejalan atau tidak seimbang maka akan timbul konflik peran atau yang disebut sebagai *work family conflict* yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi individu dalam perusahaan ditempat individu bekerja, dimana kedua

situasi pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang mempengaruhi proses komitmen.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini berjalan sempurna peneliti membatasi masalah yang akan hendak di teliti. Adapun batasan penelitian yang ditentukan oleh penelitian agar penelitian lebih terfokus dan terarah dalam meneliti. Oleh sebab itu peneliti hanya membatasi masalah penelitian pada “Hubungan *Work Family Conflict* dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawati yang Sudah Menikah di PT Majujaya Pohon Pinang”

D. Rumusan Masalah

Permasalahan yang ingin diteliti adalah : “Apakah terdapat hubungan negatif *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada pada perempuan sudah menikah yang bekerja”.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimana hubungan *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan perempuan sudah menikah yang bekerja.

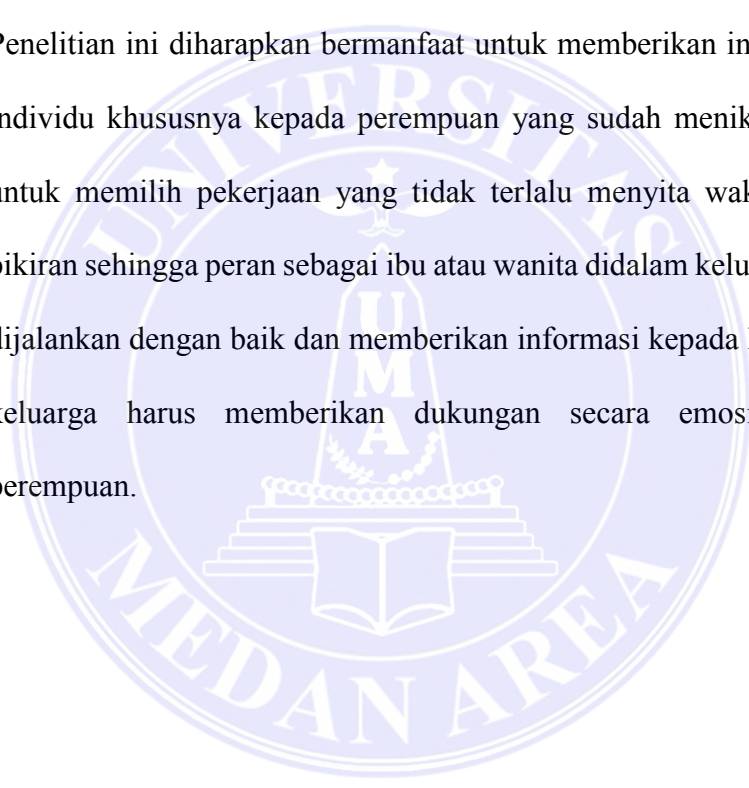
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai konflik yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara peran dipekerjaan dan dirumah terhadap komitmen organisasi pada perempuan menikah yang bekerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan informasi kepada individu khususnya kepada perempuan yang sudah menikah dan bekerja untuk memilih pekerjaan yang tidak terlalu menyita waktu, tenaga dan pikiran sehingga peran sebagai ibu atau wanita didalam keluarga tetap dapat dijalankan dengan baik dan memberikan informasi kepada keluarga bahwa keluarga harus memberikan dukungan secara emosional terhadap perempuan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Definisi Karyawan

Menurut Ndraha (1999), karyawan atau pegawai adalah sumber daya manusia yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Ada beberapa rumusan mengenai siapa karyawan atau pegawai itu sebenarnya. Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Abdullah (2014) sumber daya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia (SDM) sumber daya lain menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan atau pegawai sumber daya manusia (SDM) mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai:

- a. Kemampuan fisik, yang dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumber daya atau faktor produksi lainnya.
- b. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit , motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.

- c. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spritual, dan sosial) yang yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala segala macam tantangan.
- d. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Dengan bahasa yang lebih ringkas karyawan atau sumber daya manusia (SDM) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumber daya organisasi, disamping sumber daya-sumber daya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) dengan kemampuannya yang *leading* (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi *manajerial* (menggerakkan) sumber daya-sumber daya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) (Abdullah, 2014).

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian dari karyawan adalah sumber daya manusia yang bekerja pada suatu institusi baik negeri maupun swasta sebagai fungsi dalam mencapai tujuan organisasi dengan mempunyai potensi dalam bekerja.

B. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Streers dan Porter (2013) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya, komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan kedalam organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Becker (dalam Panggabean, 2004) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Mowday (dalam Sopiha 2008), komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi

3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, hal ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Meyer dan Allen (dalam Umam, 2010) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Steers dan Porter (2013) juga mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen kerja 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 kerja yang bersangkutan. Pendapat ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan sangat tergantung pada interaksi yang berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan. Interaksi yang aktif sehingga karyawan merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan menyebabkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan tinggi.

Berdasarkan pendapat Djati dan Khusaini (2003), bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan

prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini, yang mendapat perhatian dari manager maupun ahli perilaku organisasi berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan.

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steers dan Porter (2013) menyatakan bahwa terdapat tiga karakteristik yang digunakan sebagai pedoman meningkatkan komitmen organisasi, yaitu adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja, terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut, dan adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Menurut Steers (2005) komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian dari komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif, karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi mempunyai penekanan pada proses individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Karakteristik personal yaitu hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor personal yang terdapat didalam diri individu seperti, pendidikan, dorongan berprestasi, keluarga, masa kerja dan usia, dsb.
2. Karakteristik kerja yaitu hal-hal yang didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab.

3. Karakteristik organisasi yaitu hal-hal yang berhubungan dengan situasi didalam organisasi yang meliputi tingkat partipasi dalam pengambilan keputusan.
4. Sifat dan kualitas pekerjaan yang meliputi pengalaman pekerjaan individu. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers and Porter terdiri dari empat yaitu karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi serta sifat dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, sifat dan kualitas pekerjaan. Karakteristik personal seperti pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia. Karakteristik kerja seperti tantangan kerja, umpan balik, stress kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab. Karakteristik organisasi meliputi tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, sedangkan karakteristik sifat dan kualitas pekerjaan seperti pengalaman pekerjaan individu.

3. Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers adalah sebagai suatu sikap yang didefinisikan sebagai kekuatan relatif suatu identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasi tertentu Mowday (dalam Sopiah 2008). Dimana Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku.

1. Sikap mencakup :

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Tampil melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai perusahaan, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan dengan peranan pekerjaan di organisasi tersebut, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua pekerjaan yang diberikan padanya.
- c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya keterikatan emosional dan keterikatan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

2. Kehendak untuk bertindak laku mencakup :

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampil melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar perusahaan dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib perusahaan.
- b. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari perusahaan dan ada keinginan untuk bergabung dengan perusahaan dalam waktu lama. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap perusahaan, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap perusahaan. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dalam jangka waktu lama.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis komitmen organisasi adalah sikap dan kehendakan untuk bertindak laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi, keterlibatan dengan peranan pekerjaan di organisasi, dan kehangatan, afeksi dan juga loyalitas terhadap organisasi, sedangkan kehendakan untuk bertindak laku mencakup kesediaan untuk menampilkan usaha dan keinginan tetap berada dalam organisasi.

4. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers (2005) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu :

1. Identifikasi, yang terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.
2. Keterlibatan, dimana keterlibatan karyawan akan menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam

berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Oleh Steers (2005) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah. Ahli lain, Beynon (dalam Steve, 2002) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, maka karyawanpun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah kepentingan mereka pun akan lebih terpuaskan.

3. Loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya, dimana adanya kesediaan seseorang untuk memperkuat hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan

terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari komitmen organisasi terdiri dari tiga yaitu meliputi identifikasi dimana terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Kemudian keterlibatan dimana terwujud dari kemauan dan keinginan karyawan untuk mau terlibat dan bekerja sama dengan pimpinan mereka dan sesama teman kerja, dan loyalitas dimana adanya kesediaan seseorang untuk memperkuat hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

C. Work Family Conflict

1. Definisi *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *Work Family Conflict* (WFC) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan keluarga (WFC), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Frone, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Dahrendorf (2002) salah satu jenis dari konflik adalah konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi konflik peran (*role*).

Frone (2005), kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain (keluarga), dimana harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

2. Jenis-jenis *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasikan tiga jenis *work family conflict*, yaitu:

1. *Time based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. *Behavior based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis *work family conflict* terdiri dari *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

3. Aspek-aspek *Work Family Conflict*

(Frone 2005; Greenhaus & Beutell, 1985) *Work family conflict* (WFC) terdiri dari dua aspek yaitu:

1. WIF (*Work Interfering with Family*)

Adapun asumsi dari WIF lebih dikarenakan akibat tuntutan waktu yang terlalu berlebihan atau *Time based conflict* dalam satu hal (contoh: saat bekerja) akan mencegah pelaksanaan kegiatan dalam hal lain (contoh: di rumah), yang terjadi pada akhirnya adalah ketegangan dan tekanan atau *Strain based conflict* pada satu hal ditumpahkan pada hal lain, seperti: pulang ke rumah dengan suasana hati yang buruk (*bad mood*) setelah bekerja, atau contoh lainnya misal individu sebagai orangtua akan mengalami konflik ketika perlu untuk mengambil waktu cuti dari pekerjaannya untuk tinggal di rumah menjaga anaknya yang sakit.

2. FIW (*Family Interfering with Work*)

Sementara FIW lebih kepada pola perilaku yang berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau keluarga) *Behavior based conflict* (Frone, 2005).

WIF dan FIW dapat dilihat dari tiga hal yaitu, tanggung jawab dan harapan, tuntutan psikologis, serta kebijakan dan kegiatan organisasi (misalnya dukungan sosial).

Greenhaus & Beutell (1985) *Work Family Conflict* yang terjadi akan menimbulkan konsekuensi yang negatif. Contohnya, konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat meningkatkan tingkat absensi, meningkatkan *turnover*, menurunkan performa, dan menurunkan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik. Sementara menurut Apperson (2002) seorang pekerja yang menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi ketika pekerja tersebut menunjukkan produktivitas yang tinggi, tingkat *turnover* yang rendah, absen yang rendah, serta tingkat keterlambatan yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work family conflict* terdiri dari *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW). *Work interfering with family* hanya berhubungan dengan satu hal saja sedangkan *family interfering with work* berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau keluarga).

D. Hubungan *Work Family Conflict* Dengan Komitmen Organisasi

Streers dan Porter (2013) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Sehingga seorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat

mereka bekerja. Hasilnya mereka jarang terlambat, tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik. Di samping itu, pekerja dengan komitmen yang tinggi juga dapat menurunkan *turn over*.

Steers dan Porter (2013) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pekerjaan. 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 menurut Chusmir (dalam Bantaraswaty, 2008), maka akan timbul dua keadaan eksternal yang akan mempengaruhi proses komitmen, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada perempuan maupun pria. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinamon dan Rich (2002) menunjukkan ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *family work conflict*, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan perempuan, mempengaruhi pekerjaan dapat menjadi gangguan bagi mereka tetapi hal ini dianggap sebagai sesuatu yang wajar.

Rendahnya komitmen perempuan yang berkeluarga ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan Cinamon dan Rich (2002). Perempuan yang berkeluarga mempunyai nilai kerjayang tinggi tetapi dengan komitmen kerjayang rendah. Hasil ini merefleksikan adanya hambatan yang dihadapi perempuan (ibu) dalam karirnya. Masih dalam penelitian yang sama, ternyata banyak ibu yang berkarir, termasuk mereka yang mempunyai pekerjaan *non-traditional* dan membayar *housekeeping*, tetap berusaha mengasuh anak mereka sendiri dan mengurus pekerjaan rumah. Tanggung jawab yang diemban tersebut dapat membuat tidak berkembangnya komitmen kerja seiring dengan tingginya nilai kerja mereka.

Berbeda ketika pekerjaan mempengaruhi keluarga dianggap kurang sesuai atau kurang dapat ditoleransi dan lebih dianggap sebagai konflik. Selain itu ibu ditempat kerjanya biasanya juga mendapat perlakuan yang berbeda daripada rekan kerja yang laki-laki. Mereka sering dianggap akan sulit memanfaatkan kesempatan yang berkaitan dengan *geographic mobility* karena adanya asumsi bahwa mereka tidak ingin dipindah karena pertimbangan keluarga. Adanya asumsi tersebut dapat menjadi penghambat ibu yang bekerja untuk kemajuan diri mereka (Lyness dan Thompson, 2000).

Penelitian Apperson dkk (2002) menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan perempuan, bahwa perempuan mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan perempuan memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka. Salah satu akibat yang harus dihadapi perempuan jika dirinya tidak mampu menyeimbangkan tuntutan atas peran keluarga dan pekerjaan adalah munculnya

konflik. Semakin besar waktu, dan energi yang dicurahkan pada peran keluarga dan pekerjaan, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada perempuan berperan ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari perempuan tersebut, konflik antara keluarga dan pekerjaan disebut dengan istilah *work family conflict*.

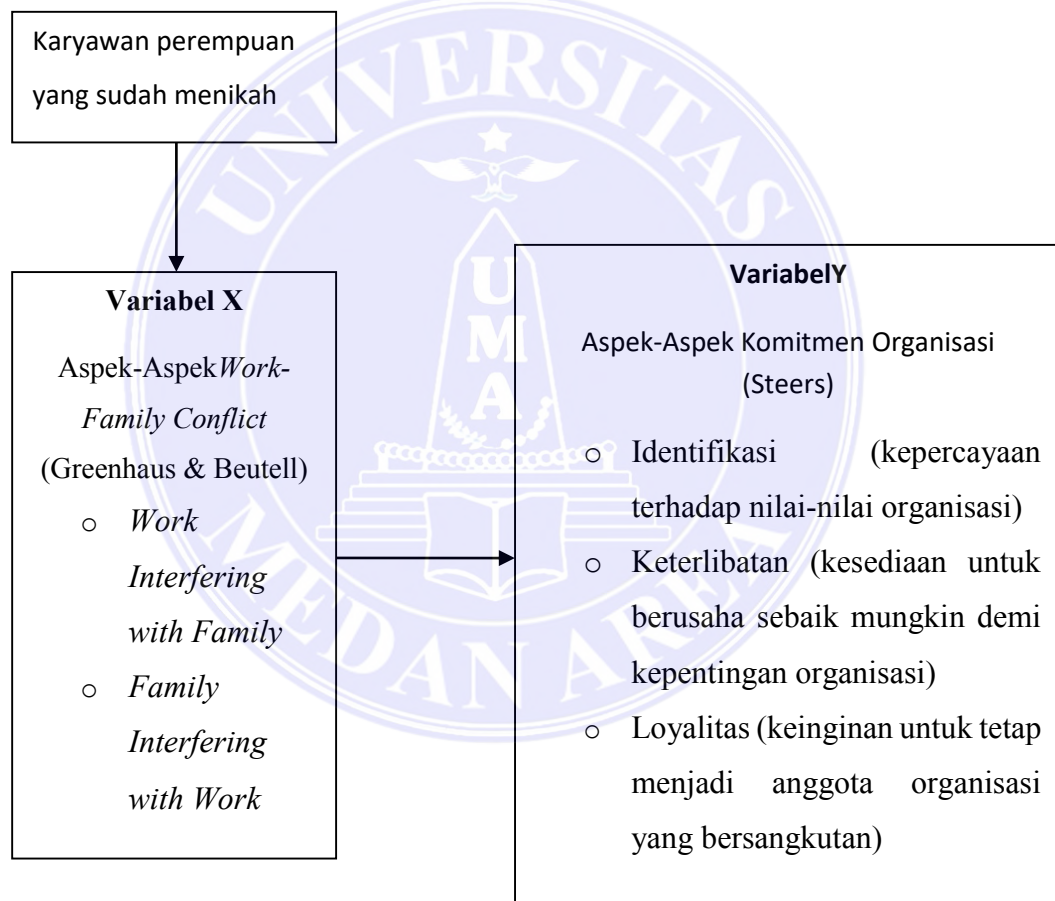
Greenhaus & Beutell (1985) *Work Family Conflict* yang terjadi pada perempuan akan menimbulkan konsekuensi yang negatif. Contohnya, konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat meningkatkan tingkat absensi, meningkatkan *turnover*, menurunkan performance, dan menurunkan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh karakteristik personal individu antara lain latar belakang individu. Dimana karakteristik personal ini akan menimbulkan dua keadaan yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen organisasi, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan, dimana keduanya menuntut tanggung jawab lebih dari individu yang bersangkutan terlebih hal ini lebih banyak dialami oleh seorang perempuan, dimana perempuan lebih dihadapkan pada permintaan antara peran kerja dan peran keluarga secara serentak yang memerlukan prioritas dalam menjalankan kedua peran tersebut. Sehingga ketika kedua peran ini (pekerjaan dan keluarga) jika dilakukan tidak sejalan atau tidak seimbang maka akan timbul konflik peran atau yang disebut sebagai *work family conflict* yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi individu dalam perusahaan ditempat individu

bekerja, dimana kedua situasi pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang mempengaruhi proses komitmen.

E. Kerangka Konseptual

Dengan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan secara teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian adalah : ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada perempuan menikah yang bekerja, dengan asumsi bahwa semakin tinggi *work family conflict* semakin rendah komitmen organisasi pada perempuan menikah yang bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* semakin tinggi komitmen organisasi pada perempuan menikah yang bekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2003) adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut juga metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua variabel, yaitu :

Variabel terikat (Y) (*dependent variable*) : Komitmen Organisasi

Variabel bebas (X) (*independentvariable*) : *Work Family Conflict*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi 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 dimana komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian yang dimana komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan. Komitmen organisasi ini dapat diukur dengan menggunakan skala komitmen berdasarkan aspek-aspek yaitu, identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Total skor yang diperoleh pada skala komitmen organisasi menggambarkan tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi total skor skala komitmen organisasi maka semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah total skor skala komitmen organisasi maka semakin rendah pula komitmen individu terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

2. *Work Family Conflict*

Work Family Conflict merupakan salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga yang terjadi akibat tuntutan waktu yang terlalu berlebihan dalam satu hal (contoh: saat bekerja) akan mencegah pelaksanaan kegiatan dalam hal lain (contoh: di rumah). *Work family*

conflict ini dapat diukur dengan menggunakan aspek-aspek yaitu WIF (*work interfering with family*) dan FIW (*family interfering with work*), dimana skor total yang diperoleh adalah untuk melihat apakah individu mengalami konflik antara kedua perannya (pekerjaan dan keluarga). Semakin tinggi total skor skala *work family conflict* maka semakin tinggi pula konflik peran yang dialami oleh individual tersebut dalam menjalankan kedua perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga dan karyawan disebuah perusahaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan pada PT. Majujaya Pohon Pinang. Jumlah populasi dari karyawan perempuan yang sudah menikah sebanyak 36 orang.

2. Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti memakai *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan antara lain perempuan yang berkerja dengan status telah menikah dan memiliki anak. Maka dari itu jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 36 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang disebarakan kemudian dikumpulkan dan diolah. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Steers (2005), yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

2. Skala *Work Family Conflict*

Skala *work family conflict* disusun berdasarkan aspek-aspek *work family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985), yaitu *Work Interfering with Family* (WIF) dan *Family Interfering with Work* (FIW).

Skala ukur yang digunakan dengan memakai *Skala Likert* yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas alat ukur

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003)

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *product moment* dari person, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang di peroleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor aitem dengan skor total harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat di cari dengan menggunakan koefisiensi dari person dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

$$r = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{n}}{\sqrt{\left(\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}\right)\left(\Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan:

- r :Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel
- Σ_{xy} : jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh aitem) dengan variabel y.
- ΣX : Jumlah skor seluruh tiap aitem x.
- ΣY : Jumlah skor seluruh tiap aitem y.
- N : Jumlah subjek
2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat

diandalkan. Analisis reliabilitas skala Komitmen Organisasi dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma$: Jumlah varian butir
- σ_t^2 : varian total

G. Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan *Work Family Conflict* dengan Komitmen Organisasi karyawan perempuan pada PT. Majujaya Pohon Pinang. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 \right) - \left(\frac{(\sum x)^2}{N} \right) \right] \left[\left(\sum y^2 \right) - \left(\frac{(\sum y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel y.
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan tiap aitem x.
- $\sum x$: Jumlah skor seluruh tiap aitem x.
- $\sum y$: Jumlah skor seluruh tiap aitem y.
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x.
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor y.
- N : Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variable terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan perempuan PT. Majujaya Pohon Pinang. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 1982 di kota Medan-Sumatera Utara. Kantor pusat PT. Majujaya Pohon Pinang beralamat di jalan Sambas No. 37 / 41 Medan-Sumatera Utara. Perusahaan tersebut memiliki dua pabrik cabang yang terletak di jalan SM. Raja Km 9,5 No, 12 Medan-Sumatera Utara (Divisi RTD) dan di jalan Tanjung Morawa Km 17,2 Deli Serdang-Sumatera Utara (Divisi Sirup). PT. Majujaya Pohon Pinang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri sirup dengan merek Pohon Pinang, produk unggulan berupa sirup jus markisa. Seluruh proses produksi dilakukan secara otomatis dengan teknologi modern. Distribusi produk mencakup seluruh wilayah pulau Sumatera, Jawa, Kalimantan, Bali dan sebagian pulau di Indonesia Bagian Timur.

Selama ± 30 tahun, PT. Majujaya Pohon Pinang telah berkembang dari perusahaan industri sirup dengan skala kecil menjadi skala nasional, hal ini terjadi karena adanya dukungan dan kepercayaan dari seluruh pelanggan dan adanya konsistensi dan komitmen manajemen PT. Majujaya Pohon Pinang dalam inovasi sistem dan manajemen, inovasi produk, inovasi teknologi, inovasi saluran distribusi dan pelayanan serta pengembangan sumber daya manusia perusahaan

secara berkesinambungan. Berbekal pengalaman yang telah ada selama ini dalam industri sirup, maka di tahun 2012, PT. Majujaya Pohon Pinang melakukan diversifikasi produk ke kategori *ready to drink*.

B. Persiapan Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu diadakan persiapan-persiapan penelitian, yang meliputi persiapan administrasi yang menyangkut perizinan dari tempat penelitian untuk melaksanakan penelitian. Selanjutnya, persiapan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun alat ukur yang akan dipersiapkan adalah skala *Work Family Conflict* dan skala Komitmen Organisasi. Namun sebelumnya dilakukan terlebih dahulu persiapan administrasi.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu penelitian mempersiapkan surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada Pimpinan PT. Majujaya Pohon Pinang. Setelah selesai pengambilan data peneliti mengurus surat selesai penelitian dari tempat penelitian yakni PT. Majujaya Pohon Pinang.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan di dalam penelitian, yaitu skala Komitmen Organisasi dan skala *Work Family Conflict*.

a. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi ini disusun berdasarkan teori Steers (2005), yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Skala ukur yang digunakan dengan memakai *Skala*

Likert yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Tabel 1.
Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi

ASPEK	INDIKATOR	Favourabel	Unfavourabel	JUMLAH
Identifikasi	1. Percaya terhadap Organisasi	7, 8, 11, 13	6, 10	6
	2. Penerimaan penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi	1, 2, 3, 14	4, 5, 9, 12	8
Keterlibatan	1. Berpartisipasi dan terlibat dalam organisasi.	15, 21, 24	19, 23, 25	6
	2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi.	16, 20, 26, 27	17, 18, 22	7
Loyalitas	Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	28, 29, 33, 34, 38	30, 31, 32, 35, 36, 37	11
JUMLAH		20	18	38

b. Skala *Work Family Conflict*

Skala *Work Family Conflict* ini disusun berdasarkan teori Greenhaus & Beutell (1985), yang disusun berdasarkan aspek-aspek *Work Family Conflict*,

yaitu *Work Interfering with Family* (WIF) dan *Family Interfering with Work* (FIW). Skala ukur yang digunakan dengan memakai *Skala Likert* yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4

Tabel 2.
Distribusi Butir Skala *Work Family Conflict*

ASPEK	INDIKATOR	Favourabel	Unfavourabel	JUMLAH
<i>Work Interfering with Family</i>	1. <i>Time Based Family</i>	1, 2, 6, 7, 17	3, 4, 8, 9	9
	2. <i>Strain Based Family</i>	5, 11, 12, 15, 16, 19, 21	10, 13, 14, 18, 20, 22, 23	14
<i>Family Interfering with Work</i>	<i>Behavior Based Conflict</i>	24, 25, 29	26, 27, 28	6
JUMLAH		15	14	29

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian menggunakan sistem *try out* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan sehubungan dengan terbatasnya jumlah subjek penelitian. Dengan catatan apabila data uji coba skala ukur tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka penelitian ini tidak dapat dilanjutkan.

Melihat hasil uji coba skala *work family conflict*, diketahui 7 aitem gugur dan 22 aitem yang valid. Kemudian untuk skala komitmen organisasi, diketahui 11

aitem gugur dan 27 aitem yang valid. Sejalan dengan sistem yang digunakan dalam penelitian ini, maka data dari aitem-aitem yang valid dari kedua variabel tersebut, diambil untuk digunakan sebagai data penelitian. Maksudnya adalah nilai dari aitem-aitem valid masing-masing skala dijumlahkan, kemudian setelah diketahui jumlah nilai dari skala *work family conflict* dan skala komitmen organisasi dilakukan pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows 17*. Nilai *work family conflict* disebut sebagai X. Nilai komitmen organisasi disebut sebagai Y.

1. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan uji coba alat ukur skala komitmen organisasi dan skala *work family conflict* dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 26 Maret 2018 pukul 10.00 WIB. Uji coba alat ukur dilakukan kepada 36 karyawan di PT. Majujaya Pohon Pinang. Uji *try out* yang dilaksanakan adalah uji *try out* terpakai.

2. Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji coba skala komitmen organisasi terhadap 38 aitem kepada 36 orang karyawan di PT Majujaya Pohon Pinang terdapat 11 aitem yang gugur dan 27 aitem yang valid. 11 aitem yang gugur antara lain nomor 1, 2, 3, 4, 6, 11, 12, 19, 20, 31, 34 sedangkan 27 aitem yang valid antara lain nomor 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 38. Koefisien validitas bergerak dari nilai 0,303 sampai 0,777. Sedangkan indeks realibilitas yang diperoleh sebesar 0,920. Berikut ini, tabel distribusi aitem-aitem dari skala komitmen organisasi setelah uji coba.

Tabel 3.
Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Favourabel		Unfavourabel		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Identifikasi	1.Percaya terhadap organisasi.	7 , 8, 13	11	10	6	6
	2.Penerimaan penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.	14	1, 2, 3	5, 9,	4, 12	8
Keterlibatan	1.Berpartisipasi dan terlibat dalam organisasi.	15, 21, 24	-	23, 25	19	6
	2.Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi.	16, 26, 27	20	17, 18, 22	-	7
Loyalitas	Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	28, 29, 33, 38	34	30, 32, 35, 36, 37	31	11
JUMLAH		14	6	13	5	38

3. Hasil Uji Coba Skala *Work Family Conflict*

Berdasarkan uji coba skala *work family conflict* terhadap 29 aitem kepada 36 orang karyawan di PT Majujaya Pohon Pinang terdapat 7 aitem yang gugur dan 22 item yang valid. 7 aitem yang gugur antara lain nomor 3, 5, 8, 9, 17, 22, 29 sedangkan 22 aitem yang valid antara lain nomor 1, 2, 4, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28. Koefisien validitas bergerak dari nilai 0,337 sampai 0,790. Sedangkan indeks realibilitas yang diperoleh sebesar 0,918. Berikut ini, tabel distribusi aitem-aitem dari skala *work family conflict* setelah uji coba.

Tabel 4.
Distribusi Butir Skala *Work Family Conflict* Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Favourabel		Unfavourabel		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
<i>Work Interfering with Family</i>	1. <i>Time Based Family</i>	1, 2, 6, 7	17	4	3, 8, 9	9
	2. <i>Strain Based Family</i>	11, 12, 15, 16, 19, 21	5	10, 13, 14, 18, 20, 23	22	14
<i>Family Interfering with Work</i>	<i>Behavior Based Conflict</i>	24, 25	29	26, 27, 28	-	6
JUMLAH		12	3	10	4	29

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis Korelasi *Product Moment*. Analisis Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian, yaitu data variabel komitmen organisasi dan variabel *work family conflict*, yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas hubungan. Pengujian asumsi dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows 17*.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dianalisis menggunakan teknik K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Uji normalitas ini bertujuan untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Apabila $p > 0,05$ sebaran dinyatakan normal apabila sebaliknya $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal.

Tabel 5.
Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Rerata	SD	KS	Nilai P	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	60,47	7,621	0,146	0,050	Normal
Komitmen Organisasi	108,11	10,862	0,113	0,200	Normal

Keterangan :

Rerata : Nilai rata-rata
 KS : Koefisien *Kolmogorov-Smirnov*
 SB : Simpangan Baku (Standart Deviasi)
 P : Peluang terjadinya kesalahan

Dari hasil uji normalitas diketahui bahwa variabel komitmen organisasi sebagai variabel tergantung menunjukkan sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien normalitas Kolmogorov – Z dengan $p > 0,05$ untuk variabel *work family conflict*. Hasil selengkapnya dari uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada lampiran.

b. Uji linieritas

Uji linieritas bertujuan mengetahui derajat hubungan independen variabel terhadap dependent variabel. Artinya apakah *work family conflict* dapat menerangkan timbulnya komitmen organisasi, yaitu meningkatnya atau

menurunnya nilai sumbu Y (Komitmen Organisasi) sedangkan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (*Work Family Conflict*).

Berdasarkan uji linieritas dapat diketahui hubungan independent variabel (*work family conflict*) dan dependent variabel (komitmen organisasi) dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel terikat (komitmen organisasi) mempunyai hubungan yang linearitas terhadap variabel bebas (*work family conflict*).

Sebagai kriterianya apabila $p \text{ beda} < 0,05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Perhitungan Uji Linearitas

Korelasional	F beda	P beda	Keterangan
X-Y	17,052	0,001	Linier

Keterangan :

Variabel X = *Work family conflict*

Variabel Y = Komitmen Organisasi

F beda = Koefisien linieritas

P beda = Proporsi peluang ralat (probabilitas)

Uji Linieritas hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Work Family Conflict* menghasilkan $F = 17,052$ dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel *Work Family Conflict* dengan Komitmen Organisasi. Hasil uji linearitas Variabel penelitian tercantum dalam lampiran.

2. Hasil Perhitungan Analisis Data *Pearson Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan perempuan PT. Majujaya Pohon Pinang, dimana $p = 0,000$; $p < 0,05$. Artinya semakin tinggi *work family conflict* pada karyawan perempuan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan perempuan. Atau sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* pada karyawan perempuan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan perempuan.

Nilai koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara independent variabel (*work family conflict*) dengan dependent variabel (komitmen organisasi) adalah sebesar $r^2 : 0,315$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dibentuk oleh *work family conflict* sebesar 31,5%. Dengan demikian, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan “diterima”.

Dalam hal ini ada (68,5%) faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak terlihat diantaranya karakteristik kerja seperti tantangan kerja, umpan balik, stress kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab. Karakteristik organisasi meliputi tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, sedangkan karakteristik sifat dan kualitas pekerjaan seperti pengalaman pekerjaan individu. Berikut tabel hasil perhitungan analisis data *Pearson Product Moment* :

Tabel 7.
Perhitungan r *Pearson Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef.Det. (r^2)	P	BE %	KET
X-Y	-0,561	0,315	0,000	31,5%	Signifikansi

Keterangan ;

X = *Work family conflict*

Y = Komitmen Organisasi

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE % = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Sangat signifikan pada taraf signifikansi 1 % atau $p < 0,05$

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel *work family conflict*, jumlah butir yang valid sebanyak 22 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $(22 \times 1) + (22 \times 4) : 2 = 55$. Kemudian untuk variabel komitmen organisasi, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 27 yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $(27 \times 1) + (27 \times 4) : 2 = 67,5$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa, mean empirik variabel adalah *work family conflict* 60,47, sedangkan untuk variabel komitmen organisasi mean empiriknya adalah 108,11.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi *work family conflict* dan komitmen organisasi, maka perlu dibandingkan antara mean empirik dan mean hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan simpangan baku (standart deviasi) dari masing-masing variabel. Untuk variabel *work family conflict* nilai SB adalah sebesar 7,621, sedangkan untuk variabel komitmen organisasinilai SB adalah sebesar 10,862.

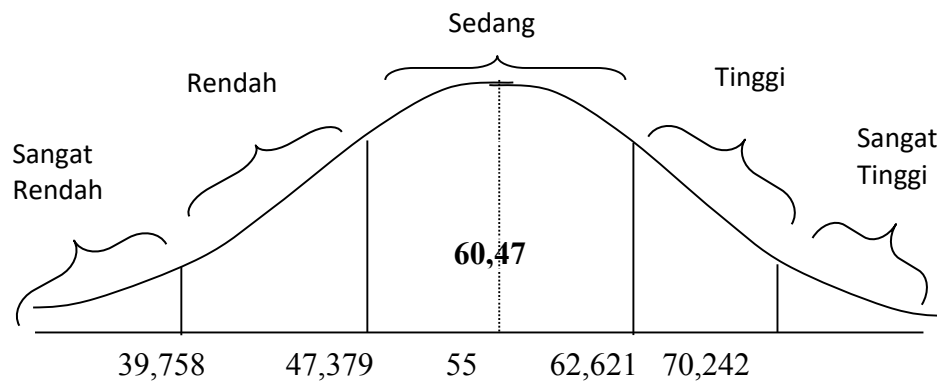
Dari besarnya bilangan-bilangan SB tersebut, maka untuk variabel *work family conflict*, apabila mean hipotetik < mean empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB, maka dinyatakan bahwa *work family conflict* tergolong tinggi begitu sebaliknya jika selisihnya kurang dari bilangan satu SB, maka dinyatakan bahwa *work family conflict* tergolong rendah dan apabila mean hipotetik > mean empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB, maka dinyatakan bahwa beban kerja tergolong rendah. Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi, apabila mean hipotetik < mean empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB, maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi tergolong tinggi begitu sebaliknya jika selisihnya kurang dari bilangan satu SB, maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi tergolong rendah dan apabila mean hipotetik > mean empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB, maka dinyatakan bahwa individu memiliki komitmen organisasi yang tergolong rendah.

Tabel 8.

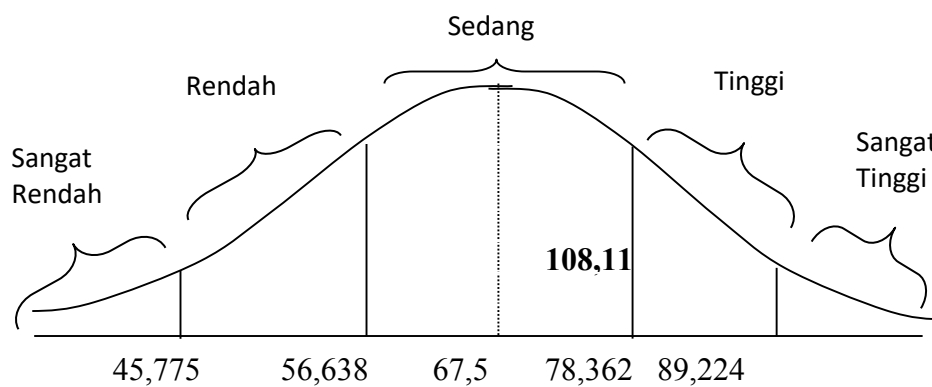
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean empirik

VARIABEL	SB/SD	NILAI RATA – RATA		KETERANGAN
		HIPOTETIK	EMPIRIK	
<i>Work Family Conflict</i>	7,621	55	60,47	Sedang
Komitmen Organisasi	10,862	67,5	108,11	Tinggi

Kurva Normal Variabel *Work Family Conflict*



Kurva Normal Variabel Komitmen Organisasi



E. Pembahasan

Berdasarkan analisis *product moment* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi, pada karyawan perempuan di PT. Majujaya Pohon Pinang, dibuktikan dengan koefisien $r_{xy} = -0,561$ $p = 0,000$ berarti $p < 0,05$ yang berarti semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Majujaya Pohon Pinang, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Streers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Sehingga seorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja. Hasilnya mereka jarang terlambat, tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik. Disamping itu, pekerja dengan komitmen yang tinggi juga dapat menurunkan *turnover*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pekerjaan (Steers dan Porter, 1983). 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 menurut Chusmir (1986), maka akan timbul dua keadaan eksternal yang akan mempengaruhi proses komitmen, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan.

Menurut penelitian Apperson dkk dalam Prawitasari (2007), mayoritas pria dan perempuan sekarang ini mempunyai kedudukan ganda, sebagai orangtua dan juga karyawan dengan jenis pekerjaan *full time*. Dikatakan Primastuti (2000), bahwa banyak dari mereka yang memainkan peranan ganda dalam dunia kerja untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan. Sehingga dalam perjalanannya, peran ganda yang dimainkan terkadang menimbulkan konflik.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada perempuan maupun pria. Penelitian Apperson dkk (2002) menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan perempuan, bahwa perempuan mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan perempuan memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka. Salah satu akibat yang harus dihadapi perempuan jika dirinya tidak mampu menyeimbangkan tuntutan atas peran keluarga dan pekerjaan adalah munculnya konflik. Semakin besar waktu, dan energi yang dicurahkan pada peran keluarga dan pekerjaan, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada perempuan berperan ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam

pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari perempuan tersebut, konflik antara keluarga dan pekerjaan disebut dengan istilah *work family conflict*.

Work Family Conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work family conflict* (WFC), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Frone, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985). Seseorang dengan *Work Family Conflict* yang tinggi akan berdampak dengan tingkat absensi, *turnover*, performa, dan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik. Dimana konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat meningkatkan tingkat absensi, meningkatkan *turnover*, menurunkan performa, dan menurunkan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini bisa diindikasikan bahwa ketika individu mengalami *work family conflict* maka individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Di dalam penelitian yang peneliti lakukan, berdasarkan perbandingan antara mean hipotetik dan mean empirik maka diketahui bahwa karyawan perempuan yang dijadikan subjek oleh peneliti memiliki *work family conflict* yang t, sebab mean hipotetik (55) < dari mean empirik (60,47), dan selisihnya berada lebih dari nilai +1SD yang dinyatakan sedang. Hal ini berarti subjek dalam menjalankan kedua peran (ibu rumah tangga dan wanita karir) cukup sering mengalami kendala-

kendala tetapi masih bisa ditangani dengan baik sehingga tidak menimbulkan konflik yang berkepanjangan. Selanjutnya komitmen organisasi tergolong tinggi, sebab mean hipotetik (67,5) < dari mean empirik (108,11) dimana selisihnya berada lebih dari nilai +2SD.

Dari hasil penelitian terdapat nilai koefisien dimana determinan r^2 : 0,315. Ini menunjukkan bahwa *work family conflict* mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 31,5%. Ini sesuai dengan teori Strees dan Porter (2013) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, yang didalamnya diketahui bahwa diri dan keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi individu.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan perempuan dimana $r_{xy} = -0,561$; $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict*, maka semakin rendah komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Koefisien determinan r^2 hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,315$. Ini menunjukkan bahwa *work family conflict* mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 31,5%. Dengan demikian 68,5% faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work family conflict* tergolong sedang dan juga komitmen organisasi pada karyawan perempuan di PT. Majujaya Pohon Pinang tergolong tinggi, hal ini didukung nilai rata – rata empirik diatas nilai rata – rata hipotetik dalam kurva normal dengan nilai rata – rata empirik *work family conflict* = 60,47 sedangkan nilai rata–rata hipotetiknya sebesar = 55, adapun nilai

SD nya = 7,621. Kemudian nilai empirik komitmen organisasi rata-rata = 108,11, sedangkan nilai rata –rata hipotetiknya sebesar = 67,5, serta nilai SD nya = 10,862.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Kepada Karyawan Perempuan
 - a. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan perempuan yang sudah menikah. Keluarga juga dapat mempengaruhi seberapa besar karyawan perempuan yang sudah menikah mengalami konflik antara kedua peran yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir, sehingga keluarga juga harus memberikan dorongan atau memberikan dukungan secara emosional terhadap karyawan perempuan yang sudah menikah, agar individu tidak merasa terus-terusan merasa bersalah dan tidak terus-terusan merasa konflik, dengan dukungan yang diterima dari keluarga diharapkan individu dapat menjalankan kedua perannya.
 - b. Bagi perempuan yang ingin bekerja dan sudah menikah untuk menghindari konflik antara kedua peran tersebut sebaiknya individu memilih pekerjaan yang tidak terlalu menyita waktu, tenaga dan pikiran sehingga peran sebagai ibu atau wanita didalam keluarga tetap dapat dijalankan dengan baik dengan lebih baik lagi.

2. Kepada Perusahaan

- a. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan perempuan khususnya yang sudah menikah, sehingga perusahaan diharapkan untuk sebaiknya tetap berfokus dalam hal penempatan karyawan, dimana sebaiknya perusahaan menempatkan karyawan dengan dua peran (perempuan menikah yang bekerja) diposisi yang tidak menuntut waktu dan tanggung jawab yang terlalu tinggi terhadap karyawan perempuan.
- b. Diketahui pula bahwa komitmen organisasi yang rendah pada perusahaan membuat *turnover* terjadi dalam organisasi. Perusahaan dapat memberikan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan karyawan khususnya karyawan perempuan yang sudah menikah agar *turnover* tidak terjadi yang membuat perusahaan mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan baru. Selain itu komitmen organisasi berpengaruh positif dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan, kualitas layanan, dan pertumbuhan organisasi.
- c. Perusahaan disarankan membuat fasilitas khusus penitipan bayi atau anak (*Baby Care*), dengan adanya fasilitas tersebut *work family conflict* dapat berkurang terhadap perusahaan.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengkondisikan subjek penelitian ketika mengisi skala penelitian agar menghindari faktor ketidakseriusan dalam mengisi skala penelitian.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah subjek penelitian yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih representatif.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti kedua aspek dari *work family conflict*, untuk mengetahui mana yang besar pengaruh dari *work interfering with family* atau *family interfering with work*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alteza, Muniya & Lina Nur Hidayati. (2012). *Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi Penyebab, Dampak dan Strategi Coping*.
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S.,eGrunberg, L. (2002). Women managersand the experiance of work_family conflict. *American Jurnal of Undergraduate Research* Vol. 1 No. 3: 9-16.
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bontaraswaty, R., (2008). Pengaruh Adaptasi kebijakan Mengenai *Work Family Issue* Terhadap Absen Dan *Turnover*. *Jurnal Management*, hal. 85-95.
- Cinamon, R. G., and Rich, Y. (2002). Gender Differences in The Importance of Work and Family Roles: Implications for Work Family Conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*.
- Dahrendorf, R. (2002). *Konflik dan Konflik Dalam Masyarakat Industri: Sebuah Analisa Kritik*. (Terjemahan: Ali Mandan). Jakarta: Rajawali Pres.
- Dahesihsari, dkk. (2002). Hubungan Antara Peran Jenis Kelamin, Fear of Success dan Kesukubangsaan Dengan Komitmen Dosen Perempuan Terhadap Organisasi. *Anima Indonesia Psychological Journal*, Vol. 17, No.4. 332-345.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Frone, M. R., Julian, B., Kelloway, E.K. (2005). *Handbook of Work Stress*. United States of America ; Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. Vol: 10, 1, 76-88.
- Greenhaus, J. H. (2016). *Making Work and Family Work:From Hard Choices to Smart Choices*. London : Routledge.
- Hadi, S., (2000). *Metodologi Research*. Jilid I. Yogyakarta : Penerbit Andi.

- Kusumaning, L. W., Suparmi. (2002). Pengambilan Keputusan Istri Bekerja Di Luar Rumah (Studi Kasus Istri Bekerja Di CNI, Semarang). *Seri Kajian Ilmiah Volume 11 No. 3*. Juli-September2002: 130-138.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Lyness, K. S. & Thompson, D. E. (2000). Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executive Follow the Same Route. *Journal og Applied Psychology*, 85, 1, 86-101.
- Miree, C.E. dan Frieze, I.H. 1999. Children and Careers : A Longitudinal Study of theImpact of Young Children on Critical Career Outcomes of MBAs. *Sex Roles : A Journal of Research*.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pitt, M.J, Ellen Ernst Kossek, Stephen Sweet (2006). *The Work and Family Handbook; Multi-Disciplinary Perspective Methods*. United States of America: Lawrence Erlbaum Associated.
- Porter Jr., D. M. (2001). Gender Differences in Managers Conceptions and Perseption of Commitment to The Organization. *Sex Roles: A Journal of Research*.
- Primastuti, E. (2000). Peran Ganda Wanita dalam Keluarga. *Seri Kajian Ilmiah*. Volume 10 No. 1: 54-63.
- Prawitasari, A.K. (2007). Hubungan Work family Conflict dengan KepuasanKerja Pada Karyawati Berperan Jenis Kelamin Androgini Di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Jurnal Psikologi UMS*. Hal. 3-13.
- Purwaningsih & Suprpti (2009). Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. (Terjemahan: Hadyana Pujaatmaka). Jakarta: Prehellindo.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogjakarta : Andi.
- Steve M, J., (2002). *Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Steers, Richard M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.

- Strees, R. M, Ungson, G. R,&Mowday R. T. (1989). *Managing Effective Organization an Introduction*. Boston : Keut Publishing Company.
- Steers, R. M & Porter, L. W. (2013). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Trimble, D. E. (2006). Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Missionaries. *Journal of Psychologi and Theology*. Vol. 34, No. 4, 349-360.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuwono, I. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.

LAMPIRAN – A
DATA VARIABEL *WORK FAMILY*
***CONFLICT* DAN KOMITMEN**
ORGANISASI



KUESIONER PENELITIAN

PENELITI: KHAIRUNI ATIKAH



PROGRAM SARJANA FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2018



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Kampus I : Jl. Kolan no. 1 Medan Estate
Kampus II : Jl. Setiabudi no. 79/ Jl. Sei Serayu no. 70A

Dengan hormat,

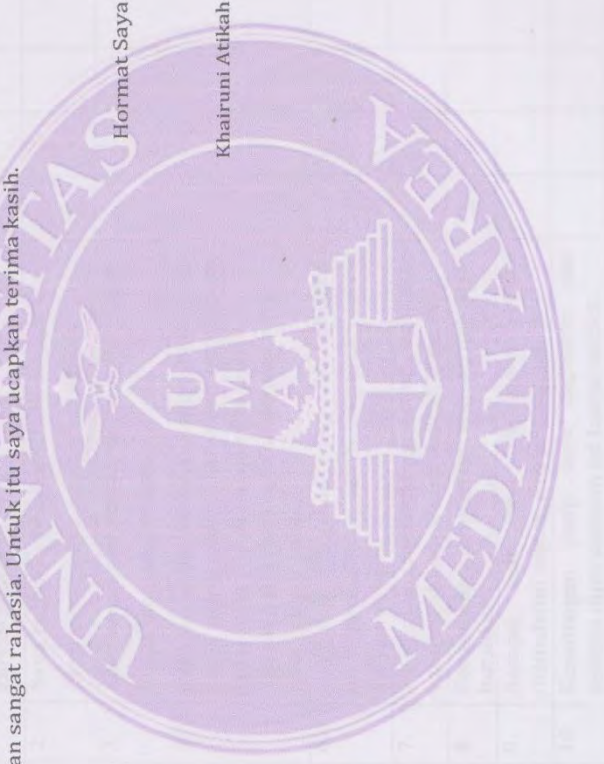
Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul "**Hubungan Work Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Perempuan Pada PT. Maju Jaya Pohon Pinang**". Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon Saudari bersedia untuk mengisi skala ini.

Dalam mengisi skala ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda sendiri tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban anda akan di jaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian ini. Saya berharap Saudari bersedia mengisi skala ini dengan bersungguh – sungguh dan sesuai dengan petunjuk pengisian.

Kesediaan Saudari yang telah meluangkan waktu untuk mengisi skala ini merupakan suatu kontribusi yang sangat penting artinya bagi kualitas penelitian ini. Pengambilan data ini dilakukan hanya untuk membuktikan teori yang saya gunakan didalam penelitian ini, dan hasil yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini dan sangat rahasia. Untuk itu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Khairuni Atikah



IDENTITAS DIRI

- ❖ Nama : _____
- ❖ Pendidikan Akhir*
 - a. SLTA (Sederajat)
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
 - d. Pasca Sarjana
- ❖ Masa kerja*
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-5 tahun
 - c. 6-10 tahun
 - d. 10 tahun
- ❖ Jumlah Anak : _____

*Pilihlah salah satu dengan cara melingkarinya

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai.

Pilihan Jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

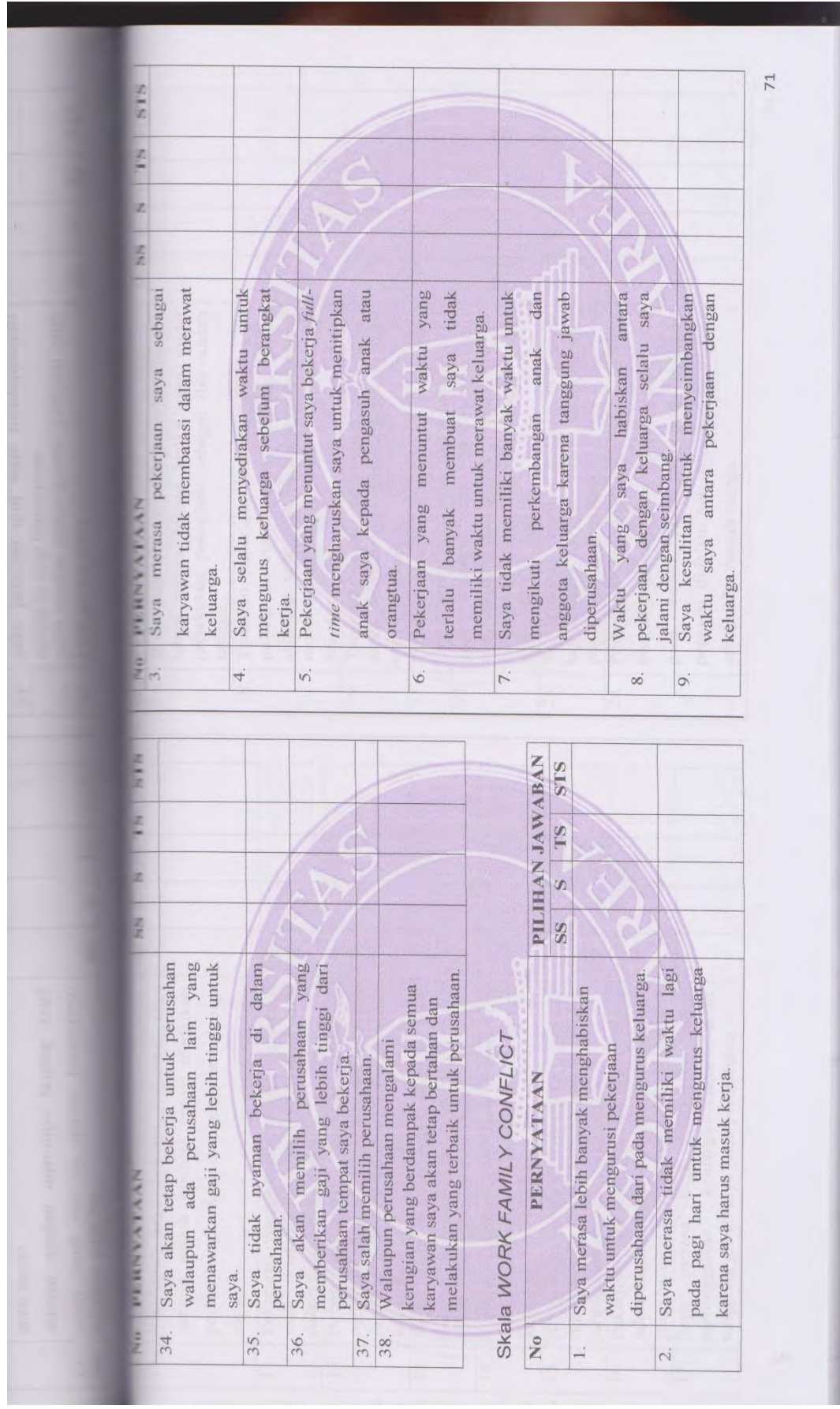
TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Skala Komitmen Organisasi

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	TS	STS	
1.	Perusahaan tempat saya bekerja memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya.					
2.	Saya berusaha bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.					
3.	Saya mematuhi peraturan perusahaan saat melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya berusaha bekerja dengan baik hanya untuk menghindari sanksi dari perusahaan.					
5.	Nilai yang ada di dalam perusahaan banyak yang tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya.					
6.	Kebijakan-kebijakan yang di keluarkan oleh perusahaan hanya akan merugikan karyawan saja.					
7.	Saya akan mendukung setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh tempat kerja saya.					
8.	Perusahaan memberikan semua yang saya butuhkan.					
9.	Sampai saat ini saya masih belum memahami tujuan dari perusahaan.					
10.	Keuntungan yang saya dapatkan saat bekerja diperusahaan ini hanya sedikit.					

No	PERNYATAAN	SS	S	IS	SIS
11.	Nilai yang ada di dalam perusahaan sejalan dengan nilai-nilai pribadi yang saya miliki.				
12.	Banyak peraturan dari perusahaan yang memberatkan para karyawan.				
13.	Saya percaya perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawannya.				
14.	Saya merasa senang apabila terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.				
15.	Saya tidak merasa keberatan mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.				
16.	Saya akan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun pekerjaan itu sangat sulit bagi saya.				
17.	Saya keberatan jika diberikan beberapa tugas kerja oleh perusahaan.				
18.	Perusahaan tidak akan maju walaupun saya bekerja sebaik mungkin.				
19.	Kemajuan perusahaan diluar tanggung jawab saya.				
20.	Saya mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan lainnya.				
21.	Saya bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.				
22.	Saya keberatan diberikan tugas tambahan diluar tanggung jawab saya.				
No	PERNYATAAN	SS	S	IS	SIS
23.	Saya merasa bosan dengan kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.				
24.	Saya bersedia ikut serta menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.				
25.	Masalah yang terjadi didalam perusahaan di luar tanggung jawab saya.				
26.	Saya tidak keberatan diberikan tugas tambahan meskipun hari libur.				
27.	Saya akan terus memberikan usaha terbaik saya untuk perusahaan meskipun perusahaan mengalami masalah besar.				
28.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.				
29.	Saya merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan ini.				
30.	Saya akan keluar dari perusahaan ketika perusahaan mengalami kerugian.				
31.	Saya tidak memiliki tanggung jawab atas keberlangsungan maupun kemajuan dalam perusahaan.				
32.	Saya merasa terasingan di dalam perusahaan.				
33.	Perusahaan merupakan tempat yang paling nyaman setelah rumah.				



PERNYATAAN		SS	S	TS	STS
34.	Saya akan tetap bekerja untuk perusahaan walaupun ada perusahaan lain yang menawarkan gaji yang lebih tinggi untuk saya.				
35.	Saya tidak nyaman bekerja di dalam perusahaan.				
36.	Saya akan memilih perusahaan yang memberikan gaji yang lebih tinggi dari perusahaan tempat saya bekerja.				
37.	Saya salah memilih perusahaan.				
38.	Walaupun perusahaan mengalami kerugian yang berdampak kepada semua karyawan saya akan tetap bertahan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.				

Skala WORK FAMILY CONFLICT

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	TS	STS	
1.	Saya merasa lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengurus pekerjaan diperusahaan dari pada mengurus keluarga.					
2.	Saya merasa tidak memiliki waktu lagi pada pagi hari untuk mengurus keluarga karena saya harus masuk kerja.					

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
3.	Saya merasa pekerjaan saya sebagai karyawan tidak membatasi dalam merawat keluarga.				
4.	Saya selalu menyediakan waktu untuk mengurus keluarga sebelum berangkat kerja.				
5.	Pekerjaan yang menuntut saya bekerja <i>full-time</i> mengharuskan saya untuk menitipkan anak saya kepada pengasuh anak atau orangtua.				
6.	Pekerjaan yang menuntut waktu yang terlalu banyak membuat saya tidak memiliki waktu untuk merawat keluarga.				
7.	Saya tidak memiliki banyak waktu untuk mengikuti perkembangan anak dan anggota keluarga karena tanggung jawab diperusahaan.				
8.	Waktu yang saya habiskan antara pekerjaan dengan keluarga selalu saya jalani dengan seimbang.				
9.	Saya kesulitan untuk menyeimbangkan waktu saya antara pekerjaan dengan keluarga.				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
10.	PERNYATAAN Walaupun saya bekerja <i>full-time</i> , saya merasa masih mampu untuk mengikuti perkembangan anak dan anggota keluarga saya.				
11.	Pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya tidak berkonsentrasi dengan baik dalam merawat keluarga.				
12.	Beban pekerjaan yang terlalu berat membuat saya sangat lelah ketika berada di rumah sehingga membatasi saya dengan keluarga.				
13.	Saya selalu berkonsentrasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan saya di perusahaan maupun di rumah.				
14.	Walaupun beban pekerjaan menumpuk, tidak membatasi saya dalam merawat keluarga.				
15.	Kelelahan yang diakibatkan pekerjaan di perusahaan terlalu banyak membuat saya jarang memperhatikan keluarga.				
16.	Pekerjaan di rumah sulit untuk saya laksanakan karena banyaknya kewajiban yang harus saya selesaikan di perusahaan.				
17.	Saya merasa bersalah ketika harus meninggalkan keluarga saya demi tanggung jawab saya pada perusahaan.				
18.	PERNYATAAN Walaupun lelah setelah bekerja sehari-hari, tetapi semua hilang ketika saya mulai melakukan pekerjaan sebagai ibu rumah tangga.				
19.	Tuntutan pekerjaan mengakibatkan saya pulang ke rumah dalam keadaan lelah sehingga saya tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarga.				
20.	Tanggung jawab saya untuk perusahaan sama besar dengan tanggung jawab saya untuk keluarga.				
21.	Tugas yang diberikan perusahaan menghambat pekerjaan saya di rumah.				
22.	Saya merasa tidak kesulitan dalam menyeimbangkan antara peran saya di keluarga dengan peran saya sebagai karyawan.				
23.	Tugas yang di berikan perusahaan kepada saya sama sekali tidak menghambat pekerjaan saya di rumah.				
24.	Perbedaan tanggung jawab membuat saya bingung menunjukkan sikap yang berbeda pada kedua peran saya yaitu sebagai pegawai di dalam sebuah perusahaan dan sebagai ibu rumah tangga.				

LAMPIRAN - B

DATA IDENTIFIKASI WORK FAMILY CONFLICT AND COMMITMENT

NO	PERNYATAAN	SS	NS	TS	TS	SS
25.	Saya sulit menyesuaikan perilaku yang tepat untuk masing-masing peran yang saya jalankan (wanita karir dan ibu rumah tangga) karena keduanya menuntut hal yang berbeda pada waktu yang hampir bersamaan.					
26.	Saya bisa berperilaku sesuai dengan tuntutan peran saya.					
27.	Saya tidak kesulitan dalam menyesuaikan perilaku yang tepat untuk masing-masing peran yang saya jalankan walaupun keduanya menuntut hal yang berbeda pada waktu yang bersamaan.					
28.	Peran yang berbeda membuat saya tidak kesulitan dalam menempatkan diri dan perilaku.					
29.	Keluarga dan perusahaan adalah sesuatu yang berbedamaka perilaku yang ditunjukkan juga harus berbeda, saya sulit untuk melakukannya.					

TERIMA KASIH



LAMPIRAN – B

DATA PENELITIAN *WORK FAMILY*
CONFLICT DAN KOMITMEN
ORGANISASI

DATA MENTAH KOMITMEN ORGANISASI

NO.	AITEM																																						
1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3		
2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3		
3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3		
4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3		
5	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3		
6	2	4	4	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
8	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
9	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	1	4	4	4	3	
10	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
11	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	1	3	2	4	2	3	3	2	3	1	4	3	2	2	2	4	

12 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 3 2
 13 3 3 3 2 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 14 2 3 3 2 2 1 2 1 2 1 2 2 3 3 3 3 3 2 3 2 1 1 2 2 2 2 2 3 2 2 3 3 3 3 2 2 3 1
 15 2 3 3 3 2 3 3 2 3 1 2 3 2 3 3 3 3 3 2 2 2 2 3 2 2 3 3 1 2 3 2 3 3 2 3 2 3 3
 16 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 3 2 2 3 2 3
 17 3 4 3 2 2 1 4 4 2 2 2 1 4 4 4 4 3 2 2 4 4 3 2 2 2 2 4 4 2 3 1 3 4 2 3 3 3 4
 18 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 2 2 3 3 3 3 2 3 2 2 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 3 3 3
 19 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 2 2 3 3 3 4 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3
 20 3 4 4 1 3 4 4 3 4 3 2 3 4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3
 21 4 4 4 1 3 3 4 4 3 3 2 3 4 4 4 4 3 3 1 4 2 3 3 2 1 4 4 2 4 3 1 3 4 4 3 3 3 4
 22 3 4 4 1 3 3 2 3 3 3 2 3 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 2 3 3 3 4
 23 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 4 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 4
 24 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 4 4 4 4 3 3 3 4 4 3 3 3 2 4 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 4 3
 25 3 4 4 1 3 3 3 2 3 3 2 3 4 4 3 4 3 4 1 2 4 3 3 3 3 2 4 4 4 4 4 4 4 2 3 2 4 4

26 3 3 4 2 1 3 3 2 2 2 2 3 3 4 3 3 3 3 2 2 3 2 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4
 27 2 3 3 3 3 3 3 2 4 4 2 3 4 3 3 3 3 3 4 1 4 3 3 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4
 28 4 4 4 3 4 4 4 3 3 3 2 3 3 2 3 4 3 3 2 3 2 3 3 2 1 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 2 3 3
 29 3 3 4 2 2 3 3 2 2 2 2 2 3 3 3 2 3 3 3 3 2 2 3 3 3 2 2 2 3 2 3 3 2 3 2 2 3 3
 30 3 3 3 2 2 3 3 2 3 2 2 3 3 3 2 2 3 3 3 3 2 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 2 3 3
 31 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 3 4 3 4 4
 32 3 3 2 2 3 2 2 2 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 2 2 3 3 2 2 3 2 2 3 3 2 3 2 3 3 3 2 2 3
 33 2 3 3 3 3 3 3 2 3 2 2 3 3 3 2 2 3 4 4 3 1 3 4 4 3 2 1 3 3 3 3 3 3 3 2 4 2 2
 34 3 3 4 2 2 3 3 2 2 2 2 2 3 3 3 2 3 3 3 3 2 2 3 3 3 2 2 2 3 2 3 2 3 3 2 3 2 2
 35 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3
 36 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 2 2 3 3 3 4 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3

28	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
29	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
30	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
31	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
32	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
33	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
35	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
36	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2

LAMPIRAN –C
UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Reliability

Scale: KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	2.92	.500	36
KO2	3.31	.525	36
KO3	3.36	.543	36
KO4	2.08	.649	36
KO5	2.44	.607	36
KO6	2.83	.609	36
KO7	3.03	.506	36
KO8	2.61	.688	36
KO9	2.75	.554	36
KO10	2.50	.655	36
KO11	2.00	.000	36
KO12	2.69	.525	36
KO13	3.28	.566	36
KO14	3.22	.540	36
KO15	3.19	.525	36
KO16	3.25	.649	36
KO17	3.00	.414	36
KO18	3.11	.575	36
KO19	2.67	.756	36
KO20	2.67	.793	36
KO21	2.89	.919	36
KO22	2.83	.507	36

KO23	2.92	.500	36
KO24	2.67	.632	36
KO25	2.50	.655	36
KO26	2.69	.749	36
KO27	3.08	.806	36
KO28	2.86	.683	36
KO29	2.94	.674	36
KO30	2.92	.554	36
KO31	2.67	.756	36
KO32	3.06	.630	36
KO33	3.00	.676	36
KO34	2.50	.609	36
KO35	2.81	.577	36
KO36	2.64	.639	36
KO37	3.11	.622	36
KO38	3.11	.708	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	105.19	115.075	.248	.898
KO2	104.81	115.590	.188	.899
KO3	104.75	116.993	.060	.901
KO4	106.03	121.856	-.299	.907
KO5	105.67	112.514	.397	.896
KO6	105.28	113.978	.280	.898
KO7	105.08	113.564	.386	.896
KO8	105.50	112.086	.373	.897
KO9	105.36	110.809	.589	.894
KO10	105.61	108.587	.658	.892
KO11	106.11	117.987	.000	.899
KO12	105.42	115.679	.180	.899
KO13	104.83	109.171	.718	.892
KO14	104.89	111.873	.509	.895
KO15	104.92	113.679	.360	.897
KO16	104.86	110.866	.490	.895
KO17	105.11	114.444	.381	.897
KO18	105.00	110.629	.581	.894
KO19	105.44	113.054	.271	.899
KO20	105.44	112.483	.290	.898
KO21	105.22	103.949	.704	.890

KO22	105.28	111.063	.624	.893
KO23	105.19	113.590	.389	.896
KO24	105.44	111.168	.481	.895
KO25	105.61	112.816	.341	.897
KO26	105.42	110.364	.449	.895
KO27	105.03	106.313	.663	.891
KO28	105.25	110.364	.499	.894
KO29	105.17	107.971	.683	.891
KO30	105.19	111.875	.495	.895
KO31	105.44	113.054	.271	.899
KO32	105.06	110.111	.566	.894
KO33	105.11	110.902	.465	.895
KO34	105.61	117.330	.022	.902
KO35	105.31	110.961	.551	.894
KO36	105.47	110.428	.532	.894
KO37	105.00	109.029	.660	.892
KO38	105.00	110.114	.496	.895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
108.11	117.987	10.862	38

Reliability

Scale: **KOMITMEN ORGANISASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO5	2.44	.607	36
KO7	3.03	.506	36
KO8	2.61	.688	36
KO9	2.75	.554	36
KO10	2.50	.655	36
KO13	3.28	.566	36
KO14	3.22	.540	36
KO15	3.19	.525	36
KO16	3.25	.649	36
KO17	3.00	.414	36
KO18	3.11	.575	36
KO21	2.89	.919	36
KO22	2.83	.507	36
KO23	2.92	.500	36
KO24	2.67	.632	36
KO25	2.50	.655	36
KO26	2.69	.749	36
KO27	3.08	.806	36
KO28	2.86	.683	36
KO29	2.94	.674	36
KO30	2.92	.554	36
KO32	3.06	.630	36

KO33	3.00	.676	36
KO35	2.81	.577	36
KO36	2.64	.639	36
KO37	3.11	.622	36
KO38	3.11	.708	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO5	75.97	89.399	.376	.919
KO7	75.39	90.530	.342	.919
KO8	75.81	88.733	.376	.920
KO9	75.67	87.771	.578	.916
KO10	75.92	85.736	.653	.915
KO13	75.14	86.180	.721	.914
KO14	75.19	88.218	.548	.917
KO15	75.22	89.892	.393	.919
KO16	75.17	87.229	.530	.917
KO17	75.42	91.279	.332	.920
KO18	75.31	88.161	.518	.917
KO21	75.53	80.428	.777	.912
KO22	75.58	87.907	.622	.916
KO23	75.50	90.943	.303	.920
KO24	75.75	88.650	.422	.919
KO25	75.92	89.621	.325	.920
KO26	75.72	87.292	.445	.919
KO27	75.33	82.914	.716	.913
KO28	75.56	86.825	.534	.917
KO29	75.47	85.456	.656	.915
KO30	75.50	88.486	.507	.917

KO32	75.36	87.094	.560	.916
KO33	75.42	86.650	.554	.917
KO35	75.61	87.387	.590	.916
KO36	75.78	87.263	.536	.917
KO37	75.31	85.990	.667	.915
KO38	75.31	86.675	.523	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78.42	94.079	9.699	27

Reliability

Scale: WORK FAMILY CONFLICT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
W1	2.28	.659	36
W2	2.31	.624	36
W3	1.81	.624	36
W4	1.75	.500	36
W5	3.00	.535	36
W6	2.36	.543	36
W7	2.42	.500	36
W8	1.72	.454	36
W9	2.72	.513	36
W10	1.78	.591	36
W11	2.17	.655	36
W12	2.17	.697	36
W13	1.72	.454	36
W14	1.69	.467	36
W15	2.00	.414	36
W16	2.28	.513	36
W17	2.33	.676	36
W18	2.03	.696	36
W19	2.33	.676	36
W20	1.92	.692	36
W21	1.97	.446	36
W22	1.81	.577	36

W23	1.89	.398	36
W24	2.08	.500	36
W25	2.22	.591	36
W26	1.92	.280	36
W27	1.86	.424	36
W28	1.75	.500	36
W29	2.19	.668	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
W1	58.19	54.447	.329	.874
W2	58.17	50.771	.778	.861
W3	58.67	55.771	.206	.877
W4	58.72	53.863	.541	.868
W5	57.47	60.028	-.269	.886
W6	58.11	52.959	.612	.866
W7	58.06	53.025	.660	.866
W8	58.75	55.964	.282	.874
W9	57.75	62.936	-.628	.893
W10	58.69	53.361	.507	.869
W11	58.31	52.447	.549	.867
W12	58.31	53.190	.434	.871
W13	58.75	54.707	.472	.870
W14	58.78	54.463	.494	.870
W15	58.47	54.942	.484	.870
W16	58.19	53.018	.643	.866
W17	58.14	55.666	.194	.878
W18	58.44	50.483	.719	.862
W19	58.14	52.066	.570	.867
W20	58.56	50.940	.675	.863
W21	58.50	54.200	.561	.868

W22	58.67	55.143	.305	.874
W23	58.58	55.050	.486	.870
W24	58.39	55.159	.360	.872
W25	58.25	51.050	.792	.861
W26	58.56	56.254	.417	.872
W27	58.61	54.302	.576	.868
W28	58.72	53.863	.541	.868
W29	58.28	57.235	.040	.882

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60.47	58.085	7.621	29

Reliability

Scale: WORK FAMILY CONFLICT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
W1	2.28	.659	36
W2	2.31	.624	36
W4	1.75	.500	36
W6	2.36	.543	36
W7	2.42	.500	36
W10	1.78	.591	36
W11	2.17	.655	36
W12	2.17	.697	36
W13	1.72	.454	36
W14	1.69	.467	36
W15	2.00	.414	36
W16	2.28	.513	36
W18	2.03	.696	36
W19	2.33	.676	36
W20	1.92	.692	36
W21	1.97	.446	36
W22	1.81	.577	36
W23	1.89	.398	36
W24	2.08	.500	36
W25	2.22	.591	36
W26	1.92	.280	36
W27	1.86	.424	36

W28	1.75	.500	36
-----	------	------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
W1	44.42	52.307	.334	.917
W2	44.39	48.644	.792	.906
W4	44.94	51.997	.511	.912
W6	44.33	50.686	.641	.910
W7	44.28	50.835	.680	.909
W10	44.92	51.336	.502	.913
W11	44.53	50.085	.585	.911
W12	44.53	50.599	.489	.914
W13	44.97	52.656	.466	.913
W14	45.00	52.286	.507	.913
W15	44.69	52.847	.484	.913
W16	44.42	50.764	.671	.909
W18	44.67	48.457	.721	.908
W19	44.36	50.009	.572	.911
W20	44.78	48.521	.719	.908
W21	44.72	52.035	.574	.911
W22	44.89	53.473	.252	.918
W23	44.81	52.961	.485	.913
W24	44.61	53.387	.314	.916
W25	44.47	49.171	.774	.907
W26	44.78	54.121	.420	.914

W27	44.83	52.371	.550	.912
W28	44.94	51.997	.511	.912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.69	55.933	7.479	23

Reliability

Scale: WORK FAMILY CONFLICT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
W1	2.28	.659	36
W2	2.31	.624	36
W4	1.75	.500	36
W6	2.36	.543	36
W7	2.42	.500	36
W10	1.78	.591	36
W11	2.17	.655	36
W12	2.17	.697	36
W13	1.72	.454	36
W14	1.69	.467	36
W15	2.00	.414	36
W16	2.28	.513	36
W18	2.03	.696	36
W19	2.33	.676	36
W20	1.92	.692	36
W21	1.97	.446	36
W23	1.89	.398	36
W24	2.08	.500	36
W25	2.22	.591	36
W26	1.92	.280	36
W27	1.86	.424	36
W28	1.75	.500	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
W1	42.61	49.902	.337	.920
W2	42.58	46.364	.790	.909
W4	43.14	49.837	.480	.916
W6	42.53	48.199	.661	.912
W7	42.47	48.428	.689	.912
W10	43.11	48.844	.518	.915
W11	42.72	47.635	.599	.913
W12	42.72	48.092	.506	.916
W13	43.17	50.200	.476	.916
W14	43.19	49.818	.521	.915
W15	42.89	50.502	.476	.916
W16	42.61	48.302	.688	.912
W18	42.86	46.180	.719	.910
W19	42.56	47.625	.578	.914
W20	42.97	46.199	.723	.910
W21	42.92	49.679	.571	.914
W23	43.00	50.571	.484	.916
W24	42.81	51.190	.384	.919
W25	42.67	46.971	.760	.910
W26	42.97	51.628	.439	.917
W27	43.03	50.085	.534	.915

W28	43.14	49.837	.480	.916
-----	-------	--------	------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.89	53.473	7.313	22

LAMPIRAN – D
UJI NORMALITAS

Explore (NORMALITAS)**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SKORKO	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%
SKORW	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
SKORKO	Mean	108.11	1.810
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	104.44	
	Upper Bound	111.79	
	5% Trimmed Mean	107.94	
	Median	106.50	
	Variance	117.987	
	Std. Deviation	10.862	
	Minimum	84	
	Maximum	134	
	Range	50	
	Interquartile Range	17	
	Skewness	.221	.393
	Kurtosis	-.283	.768
SKORW	Mean	60.47	1.270
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	57.89	
	Upper Bound	63.05	
	5% Trimmed Mean	60.73	
	Median	60.50	
	Variance	58.085	
	Std. Deviation	7.621	
	Minimum	43	

Maximum	72	
Range	29	
Interquartile Range	15	
Skewness	-.262	.393
Kurtosis	-.763	.768

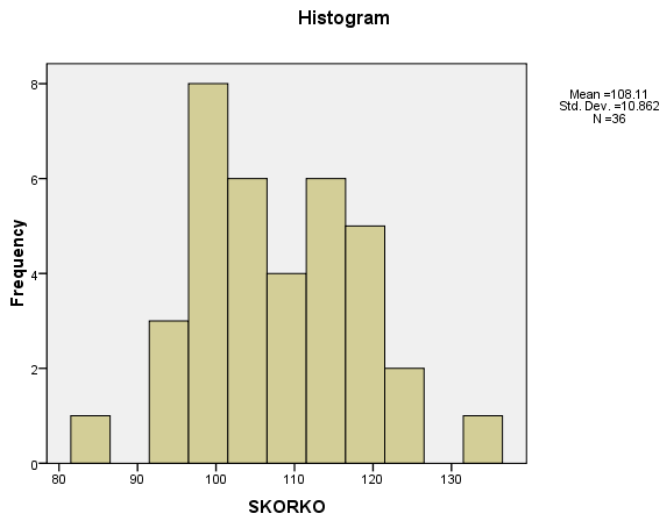
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SKORKO	.113	36	.200*	.976	36	.606
SKORW	.146	36	.050	.948	36	.088

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

SKORKO



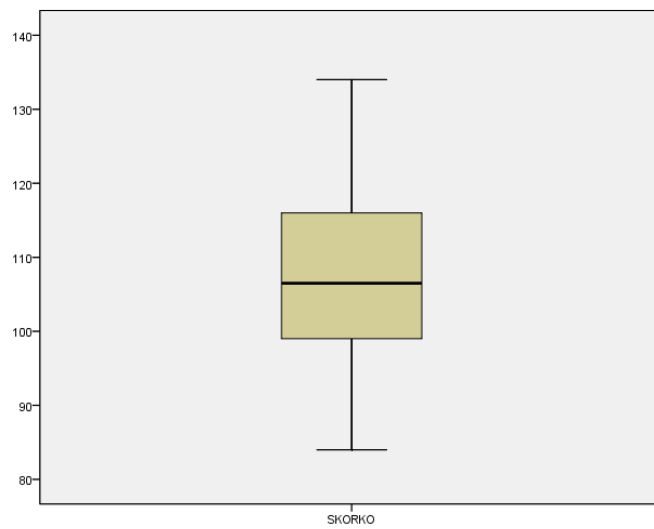
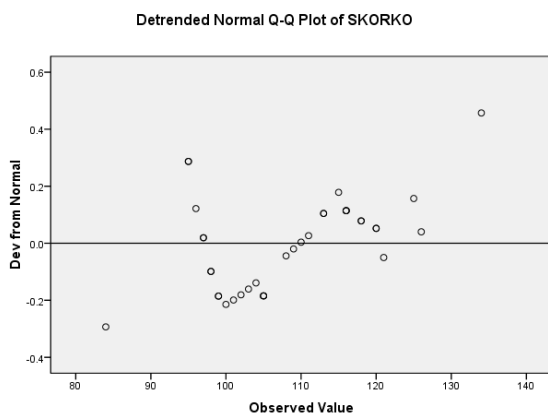
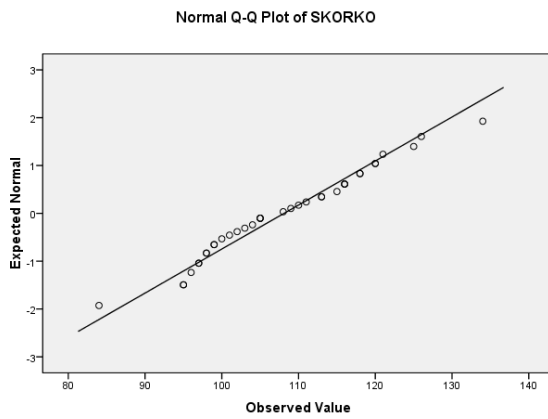
SKORKO Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

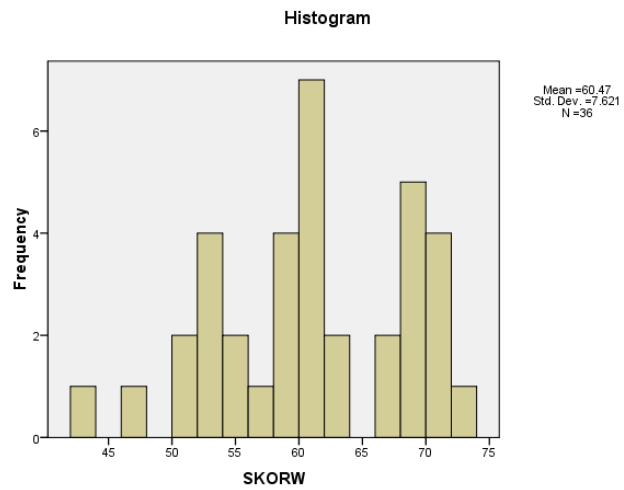
1,00 8 . 4
 ,00 8 .
 ,00 9 .
 9,00 9 . 556778899
 5,00 10 . 01234
 5,00 10 . 55589
 4,00 11 . 0133
 6,00 11 . 566688
 3,00 12 . 001
 2,00 12 . 56
 1,00 13 . 4

Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)



SKORW



SKORW Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

1,00 4 . 3

1,00 4 . 7

8,00 5 . 11222244

5,00 5 . 68889

9,00 6 . 000111133

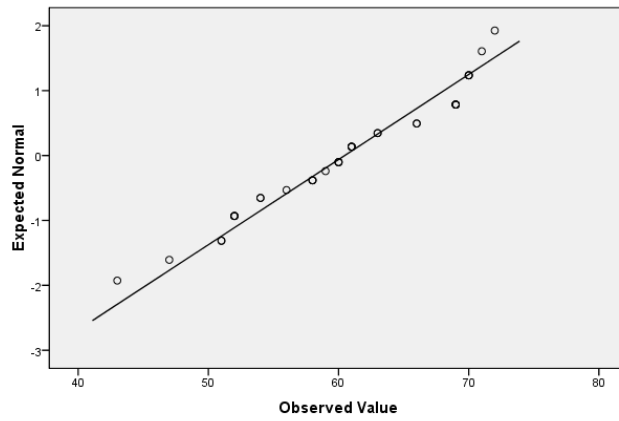
7,00 6 . 6699999

5,00 7 . 00012

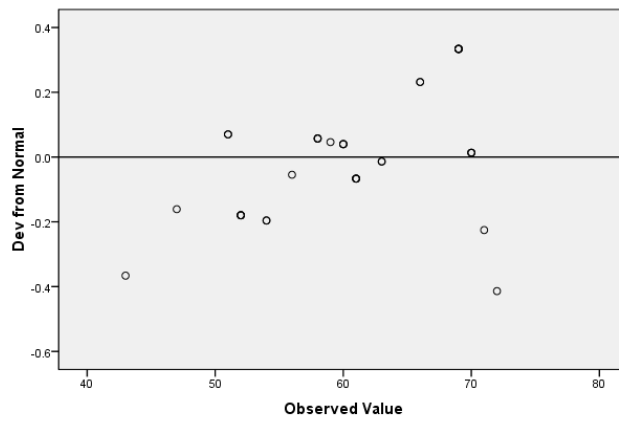
Stem width: 10

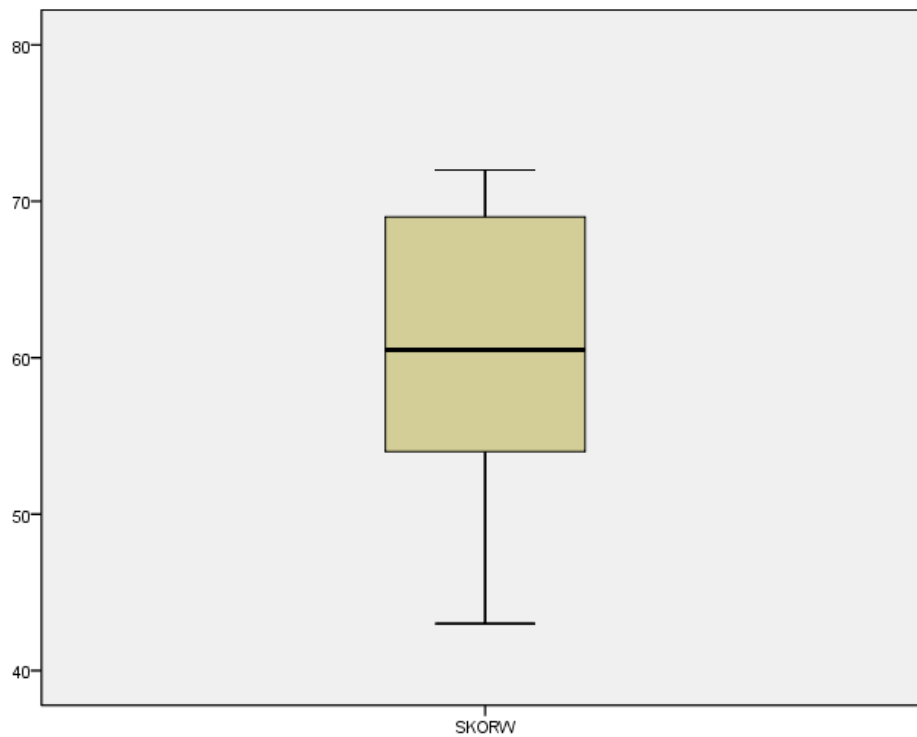
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of SKORW



Detrended Normal Q-Q Plot of SKORW





NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
SKORKO	36	108.11	10.862	84	134
SKORW	36	60.47	7.621	43	72

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SKORKO	SKORW
	N	36	36
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	108.11	60.47
	Std. Deviation	10.862	7.621
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.146
	Positive	.113	.089
	Negative	-.086	-.146
	Kolmogorov-Smirnov Z	.676	.877
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.750	.425

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN – E
UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SKORKO * SKORW	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%

Report

SKORKO

SKOR W	Mean	N	Std. Deviation
43	120.00	1	.
47	121.00	1	.
51	116.50	2	2.121
52	120.75	4	5.500
54	110.00	2	11.314
56	103.00	1	.
58	101.33	3	10.116
59	120.00	1	.
60	105.67	3	9.609
61	106.25	4	2.500
63	111.00	2	2.828
66	114.50	2	27.577
69	99.40	5	1.140
70	93.00	3	7.810
71	111.00	1	.
72	108.00	1	.
Total	108.11	36	10.862

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
SKORKO * SKORW	Between Groups	(Combined)	2602.522	15
		Linearity	1301.920	1
		Deviation from Linearity	1300.602	14
	Within Groups		1527.033	20
	Total		4129.556	35

ANOVA Table

			Mean Square	F
SKORKO * SKORW	Between Groups	(Combined)	173.501	2.272
		Linearity	1301.920	17.052
		Deviation from Linearity	92.900	1.217
	Within Groups		76.352	

ANOVA Table

			Sig.
SKORKO * SKORW	Between Groups	(Combined)	.044
		Linearity	.001
		Deviation from Linearity	.336

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
SKORKO * SKORW	-.561	.315	.794	.630

LAMPIRAN – F
UJI HIPOTESIS

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SKORKO	108.11	10.862	36
SKORW	60.47	7.621	36

Correlations

		SKORKO	SKORW
SKORKO	Pearson Correlation	1	-.561**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
SKORW	Pearson Correlation	-.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN – G
SURAT IZIN PENELITIAN DAN
SURAT SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 472/FPSU/01.10/III/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 19 Maret 2018

Yth, Direktur PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan
Jl. Sambas No. 37/41, Mesjid, Medan Kota, Kota Medan,
Sumatera Utara 20212
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Khairuni Atikah
NPM : 14 860 0150
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan Jl. Sambas No. 37/41, Mesjid, Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Work Family Conflict dengan Komitmen Organisasi Karyawan Perempuan Pada PT. Maju Jaya Pohon Pinang".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Aguswar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Medan, 19 April 2018

No : 005/HRD/EKS/MJPP-03/I/2018
Hal : PemberitahuanKepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Bapak Nomor: 482/FPSI/01.10/III/2018 tertanggal 19 Maret 2018 perihal Pengambilan Data untuk mahasiswi Psikologi Program Pendidikan Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Dengan ini kami nyatakan bahwa mahasiswi tersebut dibawah ini :

Nama : Khairuni Atika
NPM : 14 860 0150
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Bersama ini kami beritahukan bahwa mahasiswi dengan nama tersebut diatas benar telah melaksanakan pengambilan data di PT. Maju Jaya Pohon Pinang dari tanggal 26 Maret s/d 19 April 2018 dan telah menyelesaikan pengambilan data untuk keperluan penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Work Family Conflict dengan Komitmen Organisasi Karyawan Perempuan pada PT. Maju Jaya Pohon Pinang*".

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami
PT. Maju Jaya Pohon Pinang**Sutipto Tiokro**
Kabag HRD**Tembusan :**

1. Yth, Direktur PT.MJPP
2. Mahasiswa Ybs
3. File

Head Office:

Jalan No. 37 / 41 Medan - Sumatera Utara Indonesia Ph. +62 61 7368828 - 7341570 Fax. +62 61 7348294 email: pohonpinang28@yahoo.com

Factory:* Jalan SM. Raja Km. 9.5 No. 12 Medan, Sumatera Utara Indonesia Ph. +62 61 7852675 - 7852676 Fax. +62 61 7852674
- Jalan Medan - T. Morawa Km. 17.2 Deli Serdang, Sumatera Utara Indonesia Ph. +62 61 7941749 - 7940753 Fax. +62 61 7941750**Branch Office:*** Jalan SM. Raja Km. 9.5 No. 12 Medan, Sumatera Utara Indonesia Ph. +62 61 7852675 - 7852676 Fax. +62 61 7852674
- Jalan Daan Mogot Km. 19.2 Pusat Niaga Terpadu Blok HH No. 8 A-B, Tangerang Ph. +62 21 54365009 - 54365010 Fax. +62 21 54365104
* Pergudangan Tanrise Southgate Blok A No. 10, Jl. Nangka, Seruni, Gedangan, Sidoarjo Ph. +62 31 8918996 - 8915436