

# **PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh:

**Giovanny Anggasta Buhali**

**Meily Margaretha**

Universitas Kristen Maranatha

**Abstract:** Several studies have examined how work-family conflict affect organizational commitment. The aim of the study was to test whether work-family conflict affect the commitment variable mediated by satisfaction. The study was conducted at Maranatha Christian University. Subjects were 30 employees at Maranatha Christian University. Method of data collection using questionnaires. Test validity, reliability, multiple regression. Multiple regression analysis was used to test the hypothesis. The results showed that the Work-family conflict negatively affects organizational commitment and job satisfaction positively influences organizational commitment.

**Keyword:** work-family conflict, organizational commitment, job satisfaction

## **Pendahuluan**

Seiring dengan waktu dunia bisnis di era globalisasi, 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). Hal ini dapat dicapai ketika individu didalam suatu perusahaan memiliki komitmen terhadap organisasi maupun perusahaan di tempat mereka bekerja.

Baron (2004) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap pekerja terhadap organisasi tempat bekerja. 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. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah di putuskan 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. 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 (Morrow dalam Bontaraswaty, 2008).

Streers dan Porter (1991) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatan individu. 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 turnover (Bontaraswaty, 2008).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah karakteristik personal, karakteristik kerja, karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pekerjaan (Steers dan Porter, 1991). 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 partipasi dalam pengambilan keputusan, 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 dimiliki serta kebutuhan yang ada didalam dirinya, memperlihatkan secara langsung maupun tidak langsung bagaimana komitmen terhadap organisasinya (Chusmir dalam Bontaraswaty, 2008). 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 wanita 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 wanita maupun pria. Penelitian Apperson dkk (2002) menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka.

Seiring dengan perkembangan zaman, wanita dituntut untuk memberikan sumbangan lebih, tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, perawatan anak, serta menjadi pengurus rumah tangga. Adanya tekanan dari faktor ekonomi serta keinginan psikologis untuk mengembangkan *self-identity*, telah mendorong wanita untuk bekerja di luar rumah, mengembangkan karir serta berpartisipasi

secara aktif dalam kehidupan masyarakat (Kusumaning dan Suparmi dalam Prawitasari, 2007).

Pekerjaan bagi seorang wanita 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 (Istiani, 1989). 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 wanita 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 wanita tersebut (Prawitasari, 2007). Dalam penelitian ini, konflik antara keluarga dan pekerjaan selanjutnya akan disebut dengan istilah *work-family conflict*.

*Work-Family Conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *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 (Frone, 2000).

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 (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000).

Frone, Russell dan Cooper (1997) mengemukakan pentingnya pengujian dari kedua sisi domain yang mereka sebut dengan: *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC). Hal ini karena keterhubungan antara satu tipe konflik tidak berarti bahwa jenis konflik yang lain juga harus selalu dihubungkan dengan hal tersebut. Sebagai contoh, *work-family conflict* boleh jadi dihubungkan dengan komitmen organisasi tetapi hubungan ini tidak berlaku untuk *family-work conflict*.

Mendefinisikan konflik ke dalam dua jenis konflik yang berbeda telah menjadi kajian yang umum dilakukan oleh kalangan akademisi (Adams, King, dan King, 1996; Netemeyer, Boles dan McMurrian, 1996), dan literatur secara khusus

mendefinisikan *work-family conflict* (WFC) sebagai konflik dari tempat kerja yang kemudian terbawa sampai di rumah, dan *family-work conflict* (FWC) sebagai konflik yang berasal dari rumah yang terbawa sampai di tempat kerja. Dengan demikian dapat diselidiki hasil *domain-specific* (misalnya kepuasan kerja) dengan *domain specific conflict* (WFC) telah banyak didukung.

Penelitian Howard, Donofrio, dan Boles (2003) telah menghubungkan konflik kedua domain ini dengan kepuasan kerja pada kepolisian di AS. Hasilnya, WFC berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja para polisi. Sementara konflik dari domain keluarga ternyata tidak terbawa ke tempat kerja mereka. Karatepe dan Mehmed (2006), juga menemukan bahwa WFC berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak pada komitmen afektif karyawan. Penelitian Robin, Kao, dan Huang (2006), juga membedakan sumber konflik dari domain pekerjaan dan keluarga. Hasilnya, WFC dan FWC berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan dengan mengkombinasikan efek konflik yang terjadi dalam keluarga dan pekerjaan secara bersamaan hanya ada sedikit dilakukan. Oleh karena itu, studi ini akan berusaha meneliti hubungan WFC atau FWC secara bersamaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan menguji efek moderasi FWC atau WFC pada hubungan ini.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* dengan komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh *family-work conflict* dengan komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* dengan kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh *family-work conflict* dengan kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan kepuasan kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh *family-work conflict* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja?

### Kajian Pustaka

#### *Work-Family Conflict*

*Work-Family Conflict* (WFC) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). 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 (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Dahrendrof (2002) salah satu jenis dari konflik adalah konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran/ *role*). Frone (1992) mengatakan kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi peran tuntutan peran yang lain (keluarga), 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.

Frone, Rusell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang. Jadi *WFC* 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.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggungjawab demi mencapai tujuan diringa dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau telah ditentukan sebelumnya. Komitmen juga memiliki peranan penting dalam terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya. Namun pada kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawan sehingga kinerja mereka kurang maksimal.

Menurut Greenberg dan Baron, komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (Greenberg dan Baron, 1997: 190). Porter, Mowday dan Steers (dalam Miner, 1992: 124) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Sedangkan Robbins (dalam Sjabadhyni dkk, 2001: 456) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri

bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan 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.

Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap (Luthans, 2002:235). Dan sikap dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar : emosional, informasional dan berperilaku (Luthans, 2002:224). Dalam Organization behavioral atau perilaku organisasi , komitmen organisasi adalah komponen dari perilaku. Robbins, S. (2007:69). Menurut Robbins, Sikap adalah pernyataan tentang penilaian seseorang terhadap objek, orang-orang atau kejadian. Dan dibagi dalam 3 komponen yaitu : *cognitive, affective and behavioral* (kognitif, afektif dan berperilaku) (2007:69).

Komponen emosional/afeksi melibatkan perasaan orang (positif, netral atau negatif) terhadap suatu objek. Komponen informasional/kognisis terdiri dari keyakinan/iopini dan informasi/pengetahuan yang dimiliki seseorang atas objek. Komponen itensi/keperilakuan meliputi tendesi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap suatu objek

Termologi sikap pada dasarnya merujuk kepada komponen afektif/emosi (Robbins,2001:68). Menurut Luthans (2002:225), dari 3 komponen sikap, hanya komponen itensi/keperilakuan yang dapat diamati langsung. Komponen emosi dan keyakinan tidak dapat dilihat orang lain ,hanya dapat diduga.

### **Kepuasan Kerja**

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, dimilikinya, dan dinikmati. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia melakukan aktivitas yang disebut kerja, meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Rivai (2004:475), menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, maka kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sedarmayanti (2001:54), menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang akan menampakkan kinerja seseorang. Kepuasan kerja dapat

memberikan suatu karakteristik tertentu pada kinerja individu yang akhirnya nampak pula pada peningkatan produktifitas kerjanya.

Vroom (dalam Liliweri 1997:331), mendefinisikan kepuasan kerja adalah orientasi positif individu yang mengarahkan individu untuk berperan lebih terhadap pekerjaannya sehingga dia menemukan dan mengulang cara-cara yang dianggapnya lebih bervariasi dan bernilai demi mencapai hasil yang maksimal.

Francella (dalam Timpe, 2002:91), menjelaskan manajer yang mampu menciptakan iklim organisasi positif dengan penghargaan moneter, susunan pekerjaan yang menggairahkan dan umpan balik yang positif, akan mendapatkan yang terbaik dari pegawainya. Lebih lanjut Reksohadiprojo dan Handoko (2001:282), menjelaskan kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Robbins (2002:36), menjelaskan kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu pada sikap pikir individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

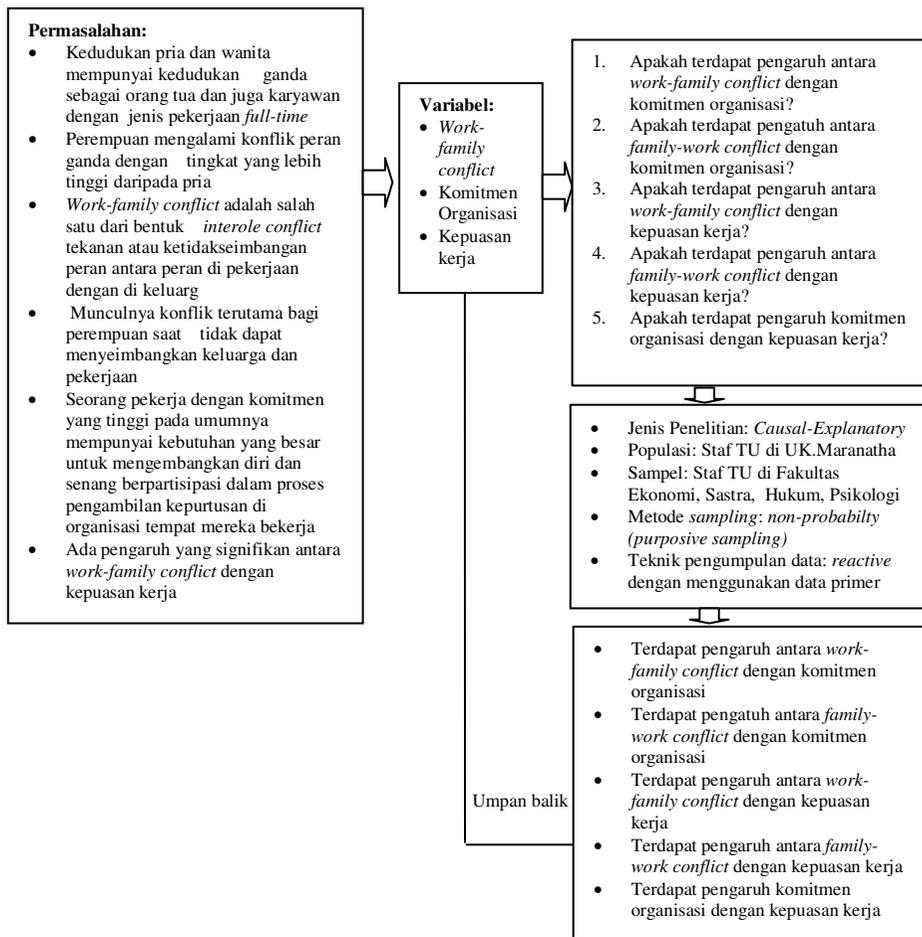
### **Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja**

*Work-family conflict* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti (Anderson *et al.* dalam Panggabean, 2006; Bacharach dalam Agustina, 2006; Boles dalam Agustina, 2006; Frone *et al.* dalam Agustina, 2006; Karatepe & Sokmen, 2006; Kossek & Ozeki dalam Agustina, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Agustina, 2006; Thomas & Ganster dalam Agustina, 2006). Mengingat bahwa *work-family conflict* memiliki 2 (dua) dimensi, yaitu *work-family conflict* (WFC) dan *Family-Work Conflict* (FWC). Berikut ini merupakan penjelasan hubungan antara masing-masing dimensi *work-family conflict* dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian (Anderson *et al.* dalam Panggabean, 2006; Bacharach dalam Agustina, 2006; Boles dalam Agustina, 2006; Kossek & Ozeki dalam Agustina, 2006; Thomas & Ganster dalam Agustina, 2006) menunjukkan bahwa WFC memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Para peneliti lain (Frone *et al.* dalam Agustina, 2006; Karatepe & Sokmen, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Agustina, 2006) menemukan bahwa FWC juga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja tetapi hubungannya tidak sekuat WIF. Kedua dimensi *work-family conflict* (WFC dan FW) memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan penelitian Kossek dan Ozeki (1998) semakin memantapkan bahwa semua dimensi *work-family conflict* mengurangi bentuk kepuasan hidup termasuk kepuasan kerja. Hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja dipertegas oleh pernyataan Abbott *et al.* dalam Agustina (2006) bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatnya absensi, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan *turnover* karyawan yang meningkat. Karena penelitian ini berfokus pada hubungan antara konflik kerja-keluarga, maka hipotesis yang diajukan, yaitu:

H1a: *Work-family conflict* memengaruhi kepuasan kerja secara negatif.

H1b: *Family-work conflict* memengaruhi kepuasan kerja secara negatif.

**Rerangka Pemikiran**



**Gambar 1. Rerangka Pemikiran**

***Hubungan antara Work-family Conflict dan Komitmen Organisasional***

Beberapa penelitian (Allen & Meyer dalam Balmforth & Gardner, 2006; Kossek & Ozeki dalam Balmforth & Gardner, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Balmforth & Gardner, 2006) menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Hubungan negatif antara *work-family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Hal senada juga diungkapkan oleh Perrew *et al.* dalam Namasivayam dan Zhao (2006) bahwa individual yang mengalami konflik antara pekerjaannya dan keluarganya akan mengalami “kekaburan” dan menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasional pada individual tersebut. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan, yaitu:

H2a: *Work-family conflict* memengaruhi komitmen organisasional secara negatif.

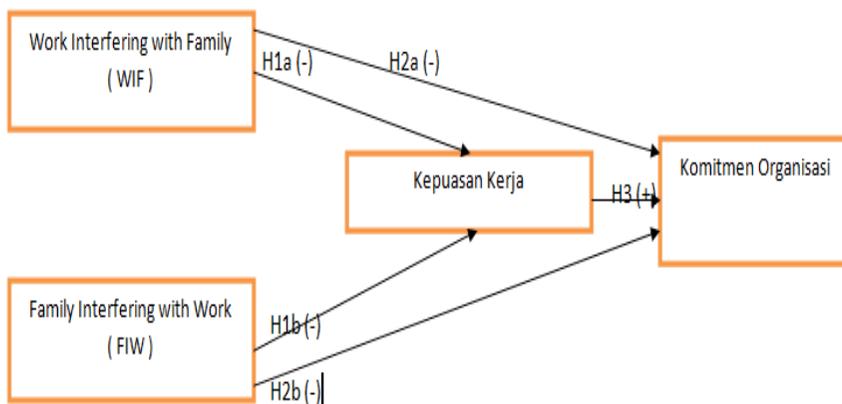
H2b: *Family-Work Conflict* memengaruhi komitmen organisasional secara negatif.

**Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional**

Vandenberg dan Lance dalam Panggabean (2006) mengemukakan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dimana kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Hal senada juga diungkapkan oleh Mathieu dan Zajac dalam Namasivayam dan Zhao (2006) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasional karena antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan timbal balik.

Berdasarkan hasil penelitian Tobing (2009) menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Knoop dan Robert dalam Panggabean (2006) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Lebih jelasnya, komitmen organisasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kualitas kerja (Mathieu & Zajac dalam Fauzi, 2009). Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan dapat yaitu:

H3: Kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional secara positif



**Riset Empiris**

Nama Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Alat Analisis	Hasil Riset
Rantika & Sunjoyo (2010)	Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap Komitmen Organisasional	Untuk menguji pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja	Path Analysis	WIF ( <i>Work Interfering Family</i> ) memengaruhi kepuasan kerja secara negatif, kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional secara positif
Wirakristama & Suharnomo (2008)	Analisis Konflik Peran Ganda ( <i>WORK – FAMILY CONFLICT</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita	Untuk menguji pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kinerja khususnya karyawan wanita		Variabel konflik peran ganda dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Rehman & Waheed (2012)	<i>Work-Family Conflict and Organizational Commitment</i>	Menguji dampak dari pekerjaan-keluarga konflik pada komitmen untuk organisasi	Regresi & Anova	Ditemukan hasil yang cukup negatif hubungan ada antara komitmen WFC dan organisasi
Purwaningsih & Suprpti (2009)	Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Komitmen	Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap komitmen organisasi dengan mediasinya kepuasan kerja	<i>Analisis Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Konflik keluarga-kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, kepuasan kerja

Nama Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Alat Analisis	Hasil Riset
	Organisasi dengan Kepuasan Kerja			berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada komitmen organisasi
Wei, Yin, Liang (2009)	<i>The Stressors in Professional Women's Work-family Conflict</i>	Merangkul aktualitas konflik kerja-keluarga profesional, membahas hubungan antara pekerja profesional konflik kerja-keluarga dan stres mereka, analisis diri-faktor efek yang konflik kerja-keluarga perempuan profesional.	<i>Corelation analysis</i>	Ditemukan bahwa tingkat stress pada wanita bekerja secara profesional tidak tinggi namun tingkat stress anak relatif tinggi ini berarti mereka menganggap bahwa tekanan dalam pekerjaan dan keluarga mereka tidak sangat keras.
Akintayo (2010)	<i>Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria</i>	Meneliti dampak dari konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi pekerja industri di Nigeria.	<i>Regresion Analysis</i>	Konflik peran kerja-keluarga memiliki berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun negatif kontribusi konflik peran pekerjaan-keluarga untuk organisasi komitmen responden
O'Neill (2009)	<i>Work-Family Climate, Organizational Commitment, and Turnover</i>	Menganalisis hubungan antara pekerjaan-keluarga		Ditemukan bahwa iklim mempengaruhi konflik kerja-keluarga
Anafarta (2010)	<i>The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach</i>	Untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja menggunakan model persamaan struktural.	<i>Analisis Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Dapat mengevaluasi konsekuensi dari WFC dan kurangnya kepuasan kerja dan juga dapat menyadari fakta bahwa WFC yang mereka alami efektif pada kurangnya kepuasan kerja.
Widyawan (2008)	Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Profesional	Untuk mengetahui tingkat komitmen pekerja terhadap pekerjaannya		Konflik pekerjaan dan keluarga mengintervensi keluarga terhadap kepuasan kerja, mengintervensi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja mengintervensi komitmen organisasi.
Sabil, Surena	<i>Work Family Conflict And Work Family Enrichment Among Professional Women: A Malaysian Case</i>	Untuk meningkatkan partisipasi produktif perempuan dalam angkatan kerja juga untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.	<i>Partisipatif analysis</i>	Mengelola transisi peran dan dukungan dari anggota keluarga telah membantu perempuan dalam mengelola pekerjaan dan keluarga secara efektif bekerja dan memastikan bahwa ada waktu yang berkualitas bagi keluarga.

## Metode Penelitian

### Sampel

Populasi yang diambil yaitu Staf Tata Usaha di Universitas Kristen Maranatha. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 215). Sampel dalam penelitian ini adalah Staf Tata Usaha di 4 Fakultas yaitu Fakultas Ekonomi, Psikologi, Sastra, Hukum. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling* atau pengambilan sampel bertujuan. Menurut Suliyanto (2006:125) *purposive sampling* adalah metode penetapan sampel dengan didasarkan pada kriteria – kriteria tertentu. Menurut

Hartono (2004:79), pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*) dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu.

### Desain Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Item Pernyataan	Skala	Keterangan
Work-Family Conflict	Suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga domain yang saling kompatibel dalam beberapa hal (Greenhouse and Beutell (1985))	<p><i>Work-family conflict</i></p> <p><i>Family-work conflict</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga saya.</li> <li>- Tingginya waktu pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.</li> <li>- Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan saya.</li> <li>- Pekerjaan saya menghasilkan kelelahan yang membuat saya sulit untuk memenuhi tugas-tugas keluarga.</li> <li>- Dikarenakan pekerjaan, membuat saya harus melakukan perubahan untuk kegiatan keluarga.</li> <li>- Tuntutan keluarga/pasangan bertentangan dengan aktivitas pekerjaan saya.</li> <li>- Saya harus menunda melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan waktu saya di rumah.</li> <li>- Hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak bisa dilakukan karena tuntutan dari keluarga/pasangan saya.</li> <li>- Kehidupan rumah tangga bertentangan dengan tanggung jawab saya di tempat kerja seperti untuk bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas kerja sehari-hari, dan bekerja lembur.</li> <li>- Permasalahan keluarga bertentangan dengan kemampuan saya untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.</li> </ul>	Likert	Rehman & Waheed (2012)
Komitmen Organisasi	Suatu keterikatan afektif dan keinginan untuk berbakti kepada sebuah organisasi (Mowday <i>et al</i> )	<p>Komitmen Afektif</p> <p>Komitmen Normatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.</li> <li>- Saya menikmati membahas organisasi saya dengan orang-orang diluar organisasi ini.</li> <li>- Saya sangat merasa masalah organisasi ini adalah masalah saya juga.</li> <li>- Saya berpikir bahwa saya bisa dengan mudah pindah pada organisasi lain.</li> <li>- Saya tidak merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi ini</li> <li>- Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.</li> <li>- Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.</li> <li>- Saya tidak memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi ini.</li> <li>- Saya tidak takut apapun yang mungkin terjadi jika saya keluar dari pekerjaan saya.</li> <li>- Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, bahkan jika saya ingin.</li> <li>- Terlalu banyak gangguan dalam hidup saya jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.</li> <li>- Tidak akan terlalu mahal bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.</li> <li>- Tinggal dengan organisasi ini bukan hanya keharusan tetapi juga keinginan saya.</li> <li>- Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan organisasi ini.</li> <li>- Salah satu konsekuensi serius jika meninggalkan organisasi ini adalah kelangkaan alternatif pekerjaan saya.</li> <li>- Salah satu alasan utama saya terus bekerja di organisasi ini adalah jika meninggalkan organisasi ini akan membutuhkan pengorbanan pribadi dan organisasi lain mungkin tidak cocok dengan keuntungan yang telah saya terima di organisasi ini.</li> </ul>	Likert	Allen & Meyer (1990, 1996), Boehman (2006), Canipere (2006), Greenberg (2005), Karrasch (2003), Turner & Chelladurai (2005).
		Komitmen Berkesina	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya berpikir bahwa orang-orang sering berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain.</li> </ul>		

Variabel	Definisi	Dimensi	Item Pernyataan	Skala	Keterangan
		mbungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya.</li> <li>- Bepindah-pindah dari satu organisasi ke organisasi bukanlah hal yang etis untuk saya.</li> <li>- Salah satu alasan utama saya terus bekerja di organisasi adalah saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh karenanya, saya berkewajiban moral untuk tetap tinggal di organisasi ini.</li> <li>- Jika saya punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya merasa hal tersebut tidaklah tepat untuk meninggalkan organisasi ini.</li> <li>- Saya diajarkan untuk memiliki nilai setia kepada satu organisasi.</li> <li>- Adalah lebih baik jika orang-orang tetap bekerja di satu organisasi di sepanjang karirnya.</li> <li>- Saya tidak berpikir bahwa keinginan untuk "pemilik perusahaan" adalah hal yang masuk akal lagi.</li> </ul>		
Kepuasan Kerja	Rivai (2004:475), menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan saya.</li> <li>- Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.</li> <li>- Secara umum saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dalam organisasi.</li> </ul>	Likert	Hackman & Oldham (1975)

**Hasil dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

**1. Work-Family Conflict**

Berdasarkan Tabel 1 diketahui hasil dari *correlations* dilihat dari *Pearson Correlation* dari wfc 1-wfc 5 hasilnya menunjukkan item pertanyaan tersebut valid dikarenakan *Pearson Correlation* > 0.03, dapat dilihat dari tabel 1 :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas WFC**

**Correlations**

		wfc1	wfc2	wfc3	wfc4	wfc5	tot_wfc
wfc1	Pearson Correlation	1	,758**	,644**	,188	,329	,759**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,319	,076	,000
	N	30	30	30	30	30	30
wfc2	Pearson Correlation	,758**	1	,815**	,255	,589**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,175	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
wfc3	Pearson Correlation	,644**	,815**	1	,178	,399*	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,347	,029	,000
	N	30	30	30	30	30	30
wfc4	Pearson Correlation	,188	,255	,178	1	,472**	,530**
	Sig. (2-tailed)	,319	,175	,347		,008	,003
	N	30	30	30	30	30	30
wfc5	Pearson Correlation	,329	,589**	,399*	,472**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,076	,001	,029	,008		,000
	N	30	30	30	30	30	30
tot_wfc	Pearson Correlation	,759**	,914**	,820**	,530**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS 21.0

**2. Family-Work Conflict**

Berdasarkan Tabel 2 diketahui hasil dari *correlations* dilihat dari *Pearson Correlation* dari fwc1-fwc 5 hasilnya menunjukkan item pertanyaan tersebut valid dikarenakan *Pearson Correlation* > 0.03, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas FWC**

		<b>Correlations</b>					
		fwc1	fwc2	fwc3	fwc4	fwc5	tot_fw c
fwc1	Pearson Correlation	1	,157	,090	,457*	,128	,507**
	Sig. (2-tailed)		,406	,635	,011	,499	,004
	N	30	30	30	30	30	30
fwc2	Pearson Correlation	,157	1	,620**	,356	,286	,651**
	Sig. (2-tailed)	,406		,000	,053	,126	,000
	N	30	30	30	30	30	30
fwc3	Pearson Correlation	,090	,620**	1	,628**	,629**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,635	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
fwc4	Pearson Correlation	,457*	,356	,628**	1	,573**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,011	,053	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
fwc5	Pearson Correlation	,128	,286	,629**	,573**	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,499	,126	,000	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30
tot_fw c	Pearson Correlation	,507**	,651**	,827**	,848**	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS 21.0; Tabel b.2 Uji Validitas FWC

**3. Komitmen Organisasi**

Berdasarkan Tabel 3 diketahui hasil dari *correlations* dilihat dari *Pearson Correlation* dari KO1-KO24 hasilnya menunjukkan item pertanyaan nomor 1,10,13,15,16,17,21,22,23,24 tersebut valid dikarenakan *Pearson Correlation* > 0.3, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Bukti Pernyataan	Koefisien Validitas	Nilai Signifikan	Keterangan
KO 1	0.432	0.3	Valid
KO 2	0.066	0.3	Tidak Valid
KO 3	0.032	0.3	Tidak Valid
KO 4	0.188	0.3	Tidak Valid
KO 5	0.221	0.3	Tidak Valid
KO 6	0.115	0.3	Tidak Valid
KO 7	0.254	0.3	Tidak Valid
KO 8	0.168	0.3	Tidak Valid
KO 9	0.188	0.3	Tidak Valid
KO 10	0.680	0.3	Valid
KO 11	0.302	0.3	Tidak Valid
KO 12	0.247	0.3	Tidak Valid

Bukti Pernyataan	Koefisien Validitas	Nilai Signifikan	Keterangan
KO 13	0.376	0.3	Valid
KO 14	0.265	0.3	Tidak Valid
KO 15	0.557	0.3	Valid
KO 16	0.526	0.3	Valid
KO 17	0.448	0.3	Valid
KO 18	-0.158	0.3	Tidak Valid
KO 19	-0.175	0.3	Tidak Valid
KO 20	0.301	0.3	Tidak Valid
KO 21	0.598	0.3	Valid
KO 22	0.396	0.3	Valid
KO 23	0.573	0.3	Valid
KO 24	0.665	0.3	Valid

#### 4. Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 diketahui hasil dari *correlations* dilihat dari *Pearson Correlation* dari JS 1-JS 3 hasilnya menunjukkan item pertanyaan tersebut valid dikarenakan *Pearson Correlation* < 0.03, dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

#### Correlations

		js1	js2	js3	tot_js
js1	Pearson Correlation	1	-,185	,702**	,628**
	Sig. (2-tailed)		,327	,000	,000
	N	30	30	30	30
js2	Pearson Correlation	-,185	1	,006	,591**
	Sig. (2-tailed)	,327		,977	,001
	N	30	30	30	30
js3	Pearson Correlation	,702**	,006	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,977		,000
	N	30	30	30	30
tot_js	Pearson Correlation	,628**	,591**	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS 21.0

#### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Kuisiонер dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,60.

**Tabel 5**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
WFC	0.898	0.60	Reliabel
FWC	0.823	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.857	0.60	Reliabel
Kepuasan	0.824	0.60	Reliabel

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 1**

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis regresi linear berganda (nilai  $\rho$  value =  $0.630 > 0.05$ ), dengan demikian *work-family conflict* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Ho Diterima). Hal serupa dinyatakan dalam berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi kepuasa kerja secara negatif, artinya makin tinggi individu mengalami konflik *work-family conflict* maka makin rendah kepuasan kerja dan sebaliknya (Kossek dan Ozeki,1998; Boles et al,2001; dan Anderson et al,2002) dalam Dian Indri Purnamasari (2008). Stroh et al (1996) dalam Dian Indri Purnamasari (2008) menemukan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dengan kepuasan kerja. Pasewark dan Viator (2006) dalam Dian Indri Purnamasari (2008) menyimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 2**

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *Family-work conflict* terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis regresi linear berganda (nilai  $\rho$  value =  $0.660 > 0.05$ ), dengan demikian *Family-work conflict* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Ho Diterima).

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 3**

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis regresi linear berganda (nilai  $\rho$  value =  $0.064 > 0.10$ ), dengan demikian *work-family conflict* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Ho Ditolak). Tetapi penelitian sebelumnya yaitu (Allen & Meyer dalam Balmforth & Gardner, 2006; Kossek & Ozeki dalam Balmforth & Gardner, 2006; Netemeyer *et al.* dalam Balmforth & Gardner, 2006) menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Menurut penelitian sebelumnya dengan pengujian hipotesis yang peneliti lakukan sesuai. Hubungan negatif antara *work-family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan perannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya.

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 4**

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *Family-work conflict* terhadap komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis regresi linear berganda (nilai  $\rho$  value =  $0.651 > 0.05$ ), dengan demikian *Family-work conflict* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Ho Diterima). Hal ini dapat disebabkan karena Hal serupa dinyatakan Perrew *et al.* dalam Namasivayam dan Zhao (2006) bahwa individual yang mengalami konflik antara pekerjaannya dan keluarganya akan mengalami “kekaburan” dan menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasional pada individual tersebut.

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 5**

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis regresi linear berganda (nilai  $p$  value =  $0.025 < 0.05$ ), dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional ( $H_0$  Ditolak). Hal serupa dinyatakan oleh Vandenberg dan Lance dalam Panggabean (2006) mengemukakan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dimana kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional.

### **Simpulan**

Dari hasil analisis dan pengolahan data yang penulis lakukan sehubungan dengan penelitian tentang “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Staff Tata Usaha Universitas Kristen Maranatha”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh antara *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi
- Tidak terdapat pengaruh antara *family-work conflict* terhadap komitmen organisasi
- Tidak terdapat pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja
- Tidak terdapat pengaruh antara *family-work conflict* terhadap kepuasan kerja
- Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Peneliti hanya menggunakan perusahaan Universitas Kristen Maranatha sehingga objek penelitiannya belum menyeluruh
2. Sampel yang diambil hanya sedikit sehingga tidak memenuhi standar kecukupan sampel
3. Sampel yang diambil adalah Staf Tata Usaha, hal ini tidak cocok dengan karakteristik pekerjaannya karena jam kerja Staf Tata Usaha tidak padat

### **Saran**

Untuk beberapa penelitian mendatang dilihat dari keterbatasan penelitian yang ada, beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti di masa yang akan datang :

1. Peneliti seharusnya mengambil lebih banyak sampel lagi
2. Sampel yang diambil harusnya disesuaikan lagi dengan karakteristik pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang padat misal karyawan kantor, para profesional. Ruang lingkup populasi lebih dispesifikan agar memudahkan penelitian

### **Daftar Pustaka**

- Aamodt, Michael G. (2007). *Industrial/Organizational Psychology an Applied Approach*. United States of America: Thomson Education
- Ahmad. Aminah, Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. Universiti Putra Malaysia

- Akintayo. D. I. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling* Vol. 2(1), pp.1-8, June 2010
- Allen Natalie J., Meyer John P. (1990) *Journal of Occupational Psychology* ,63, 1-18 *Printed in Great Britain: The British Psychological Society*
- Anafarta. Nilgün. The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4; April 2011
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Jakarta: Rineka Karya
- Astuti. Sih Darmi. Konflik Pekerjaan-Keluarga Futuristik Dan Nurturistik: Sebuah Kontribusi Dalam Pengukuran Mutidimensional Konflik Pekerjaankeluarga
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi keempat, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hennessy. Kelly D. W. Lent. Dr. Robert. Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study
- Jogiyanto. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta
- Leaptrott. John, McDonald. J. Michael. The conflict between work and family roles: the effects on managers' reliance on information sources in dealing with significant workplace events. *Journal of Behavioral Studies in Business*
- O'Neill (2009 ). Work-Family Climate, Organizational Commitment, and Turnover
- Purwaningsih & Suprpti (2009). Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja
- Prabhakar, Gantasala V and Ram, Padmakumar. Antecedent HRM Practices for rganizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 2; February 2011
- Rehman, Rana Rashid And Waheed, Ajmal. (2012). Vol. 9, No. 2, 23-26. *Pakistan Journal Of Social And Clinical Psychology*
- Renny Rantika Dan Sunjoyo, (2011) Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Moewardi Surakarta,
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rineka Karya
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behaviour, Concepts, Controversies, Application. Seventh Edition, Englewood Cliffs* Dan Pt. Prengallirtando, Jakarta
- Ryan. Bill. Ma. Jintao (Emily). Ku. Minyen Cathy. Role Conflict, Role Ambiguity And Work-Family conflict Among University Foodservice Managers
- Sabil, Surena; Surena, Sabitha .Work Family Conflict And Work Family Enrichment Among Professional Women: A Malaysian Case. Working Paper Presented At 12th International Hrd Conference On Hrd Research And Practice Across Europe, 25-17 May, 2011, University Of Gloucestershire, Uk. Organised By Academy Of Hrd And University Of Gloucestershire
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Edisi pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta
- Sunjoyo, Setiawan, R. Carolina, V. Magdalena, N. Kurniawan, A. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset (Program IBM SPSS 21.0)*. Edisi Pertama, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Liliweri Alo. 1997. *Komunikasi Antarpribadi*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- Lu. Luo. Fang Kao. Shu. Chang. Ting-Ting. Wu. Hsin-Pei. Cooper. Cary L. *Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan*
- Wei.Fan, Ying. Feng, Liangliang. Wu. *The Stressors In Professional Women's Work-Family Conflict: A Chinese Study*. Canadian Social Science Issn 1712-8056 Vol.5 No.3 2009
- Wirakristama. Richardus Chandra , Drs. Suharnomo Se, Msi .*Analisis Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Widyawan (2008). *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesional*

## Lampiran

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,535 <sup>a</sup>	,286	,204	,80477

a. Predictors: (Constant), rata\_js, rata\_fwc, rata\_wfc

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,412	,693		2,037	,052
	rata_wfc	,261	,135	,331	1,936	,064
	rata_fwc	-,091	,199	-,078	-,457	,651
	rata_js	,423	,178	,398	2,379	,025

a. Dependent Variable: rata\_ko

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,143 <sup>a</sup>	,021	-,052	,87020

a. Predictors: (Constant), rata\_fwc, rata\_wfc

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,900	,500		5,794	,000
	rata_wfc	,071	,145	,096	,488	,630

	rata_fwc	,095	,214	,087	,445	,660
--	----------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: rata\_js

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,412	,693		2,037	,052
	rata_wfc	,261	,135	,331	1,936	,064
	rata_fwc	-,091	,199	-,078	-,457	,651
	rata_js	,423	,178	,398	2,379	,025

b. Dependent Variable: rata\_ko

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,900	,500		5,794	,000
	rata_wfc	,071	,145	,096	,488	,630
	rata_fwc	,095	,214	,087	,445	,660

a. Dependent Variable: rata\_js

