

# HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN WORK FAMILY CONFLICT PADA PEGAWAI NEGERI WANITA DI KEMDIKBUD

Alicia Citra Lyana

Universitas Gunadarma, aliciacitrallyana@gmail.com

## Abstrak

Zaman era globalisasi seperti saat ini terlihat adanya pergeseran komposisi keluarga dimana wanita yang dahulu memiliki peran utama sebagai ibu rumah tangga dapat menjadi wanita karir atau pekerja. Ada beberapa motif pendorong mengapa semakin banyak wanita bekerja, yaitu dapat disebabkan tuntutan ekonomi keluarga dan mencari eksistensi diri. Dimungkinkan terjadinya konflik kepentingan antara kewajibannya di keluarga dengan kewajibannya sebagai wanita karir. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan work family conflict pada pegawai negeri wanita di DITJEN PAUD DIKMAS, yang berstatus menikah dan mempunyai anak. Metode penelitian ini adalah kuantitatif, menggunakan skala komitmen organisasi dan skala work family conflict. Responden penelitian ini berjumlah 85 orang pegawai wanita di DITJEN PAUD DIKMAS. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan work family conflict, digunakan korelasi product moment dari Pearson. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,220 dengan taraf signifikansi 0,019 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu semakin tinggi komitmen organisasi seseorang semakin tinggi work family conflict.

**Kata Kunci :** Komitmen organisasi, work family conflict, pegawai negeri wanita

## RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK FAMILY CONFLICT ON WOMEN CIVIL SERVANTS IN DITJEN PAUD DIKMAS

### Abstract

On this era of globalization there is a shift in the composition of families where the woman who once had a major role as a housewife can be a career woman or a worker. There are several driving motive why more and more women work, which could be due to the economic demands of family and seek self-existence. Possible conflicts of interest between family obligations with its obligations as a career woman might be happened. This study aims to examine the relationship between organizational commitment and work family conflict on women civil servants in

*DITJEN PAUD DIKMAS, who are married and have children. This research method is quantitative, using a scale of organizational commitment and scale of work family conflict. The respondents of this research are 85 woman employees in DITJEN PAUD DIKMAS. To test the hypothesis in this study which is there is a positive relationship between organizational commitment and work family conflict, we use the Pearson product moment correlation. The analysis results a correlation coefficient of 0.220 with a significance level of 0.019 ( $p < 0.05$ ). Thus the hypothesis in this study was received, the higher the person's commitment to the organization, the higher possibilities of work family conflict might be happened.*

**Keywords:** *Organizational commitment, woman civil servants, work family conflict*

## PENDAHULUAN

Gender adalah sebuah konsep konstruksi sosio-kultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminin. Dari konsep ini masyarakat mengkonstruksi sifat tertentu yang melekat pada pria dan wanita, misalnya pria diidentikkan dengan sifat kuat dan rasional sedangkan wanita dikatakan lembut, dan emosional. Atas dasar inilah maka pada umumnya masyarakat memandang bahwa peran yang diharapkan dari pria dan wanita berbeda. Pria diharapkan menjadi sosok kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah sedangkan wanita bertugas dengan urusan mengelola rumah tangga dan mengurus anak. Pembagian peran ini cenderung menjadikan wanita terdiskriminasi oleh pria, yang bahkan berdampak pada bentuk ketidakadilan seperti, stereotipe, konflik dan bahkan kekerasan [4].

Zaman era globalisasi seperti saat ini terlihat adanya pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, yaitu pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja. Dengan demikian pandangan gender yang memisahkan peran pria dan wanita semacam itu tidak lagi relevan, seiring dengan ditunjukkan lewat fenomena semakin banyaknya wanita bekerja (*working woman*) saat

ini menurut data dari BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2011-2013 dilihat berdasarkan perkembangan beberapa indikator utama sosial dan ekonomi Indonesia total populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia menunjukkan jumlah pekerja wanita di Indonesia persentasenya meningkat menjadi 80,8% di tahun 2013. Ada beberapa motif pendorong mengapa semakin banyak wanita bekerja, hal ini dikarenakan tuntutan ekonomi keluarga dan mencari eksistensi diri.

Seorang wanita yang bekerja dapat mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara kreatif dan produktif, untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap dirinya sendiri serta keluarga, terutama jika prestasi tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik positif. Wanita yang bekerja, cenderung mempunyai ruang lingkup pergaulan yang lebih luas, bervariasi, dan mempunyai wawasan yang lebih luas serta dinamis. Wanita yang bekerja akan dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarganya dan turut serta menjadi bagian dari sebuah organisasi, Hayati [11].

Masalah atau konflik dalam pekerjaan dan keluarga menjadi suatu topik yang banyak diperbincangkan dalam penelitian psikologi industri dan

organisasi dan menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, terutama pada wanita yang berada dalam dunia kerja. Tingginya volume pekerjaan sering memicu terjadinya *work family conflict*. Kebanyakan wanita yang bekerja di sektor formal menginginkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, dengan keadaan tersebut maka konflik akan terjadi di saat pegawai memberikan usaha keras mereka untuk memuaskan tuntutan pekerjaan dan keluarga, oleh karena itu usaha menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah tantangan dan kesulitan tersendiri bagi mereka dan hal ini disebut *work family conflict*.

*Work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk dari *interrole conflict* dimana konflik timbul apabila terjadinya tekanan peran didalam pekerjaan dan keluarga yang satu sama lain bertentangan dan saling menuntut untuk dipenuhi [13]. Menurut Carlson et al [6] *work family conflict* adalah konflik yang timbul karena individu tidak dapat menyeimbangkan kedua perannya yang menuntut untuk dipenuhi yaitu peran individu terhadap keluarga dan peran individu terhadap pekerjaannya sehingga kedua peran tersebut saling bertentangan.

Greenhaus dan Beutell [10] mengidentifikasi tiga aspek dari *work family conflict* yaitu yang pertama *Time based conflict* yaitu muncul ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu peran (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan peran lainnya (pekerjaan atau keluarga). Waktu yang dikeluarkan pada satu peran mungkin menguras energi atau menghasilkan tekanan. Sehingga membuat seseorang pegawai tidak dapat meinggalkan pe-

kerjaannya ketika ada situasi-situasi tertentu yang mengharuskan ia hadir dalam peran lain.

Yang kedua adalah *Strain based conflict*: konflik ini terjadi ketika tekanan dari satu peran membuat seseorang sulit untuk menghadiri peran lain. Konflik ini melibatkan *role produced strain* dimana stress akibat tekanan di tempat kerja dapat menghasilkan gejala-gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi dan agresi. Dan yang ketiga *Behavior based conflict* yaitu konflik yang timbul karena adanya ketidak-sesuaian perilaku yang diharapkan dengan perilaku yang muncul dalam menjalankan kedua perannya yaitu di (pekerjaan atau keluarga). Misalnya peran pegawai wanita tersebut adalah seorang manager memerlukan perilaku otoriter atau demokratis dan objektif akan tetapi perilaku tersebut tidak selalu sesuai dengan perannya sebagai seorang istri di dalam keluarga, dimana sebagai seorang istri harus mendengarkan suami, peduli dengan keluarga dan mengurus keluarga [10].

Komitmen individu pada organisasi atau pada pekerjaannya merupakan salah satu faktor personal yang berhubungan *work family conflict*. Pegawai yang memiliki status menikah diprediksi akan mengalami suatu konflik peran diantara pekerjaan dan keluarga salah satu yang sering terjadi adalah pada wanita yang berkarir atau bekerja dikarenakan mereka akan menghadapi konflik di dalam hidupnya yang bersumber dari perbedaan peran. Adanya keterbatasan waktu, energi dan perhatian yang dimiliki oleh individu akan memungkinkan pegawai wanita yang sudah menikah dapat mengalami konflik diantara pekerjaan dan keluarga [5].

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusa-



haan merupakan isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh sehingga dapat menimbulkan dampak yang tidak baik salah satunya adalah konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Pada Akintayo [2] dipelajari mengenai dampak dari *work family conflict* pada komitmen manajemen di pekerja industri di Nigeria.

Pada [1], sebuah model dikembangkan pada prediktor *work family conflict* yang menunjukkan bahwa prediktor bisa berhubungan dengan pekerjaan (jenis pekerjaan, komitmen waktu kerja, keterlibatan kerja, role overload, fleksibilitas pekerjaan), terkait keluarga jumlah anak, siklus hidup tahap, keterlibatan keluarga, pengaturan perawatan anak dan peran kehidupan individu terkait nilai-nilai, peran jender orientasi, locus of control, perfeksionisme.

Menurut Greenberg and Baron [9] komitmen organisasi merupakan sikap tanggung jawab pegawai terhadap organisasi ditempat individu bekerja. Penelitian [7] menambahkan komitmen adalah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi dari organisasinya. Menurut Levy [12] komitmen organisasi adalah identifikasi seseorang dan keterlibatannya dalam sebuah organisasi, dimana individu percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Pegawai dengan komitmen dasar afektif yang tinggi memiliki kedekatan kedekatan yang erat terhadap organisasi, dalam

komitmen ini individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen organisasi terdiri dari 3 aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer [3] yaitu: Yang pertama adalah *Affective commitment* Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi, identifikasi dan terlibat dalam segala aktifitas di organisasi. Pegawai dengan komitmen dasar afektif yang tinggi memiliki kedekatan kedekatan yang erat terhadap organisasi, dalam komitmen ini individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi.

Yang kedua adalah *Continuance commitment* merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional, dengan kata lain komitmen terbentuk atas dasar untung dan rugi dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap atau meninggalkan organisasi. Dan yang ketiga *Normative commitment* adalah norma atau kewajiban dari pegawai untuk menetap dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi. Pegawai dengan tipe komitmen ini lebih mengutamakan nilai-nilai moral yang dimiliki pegawai secara pribadi dan bertanggung jawab pada organisasi.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini *work family conflict* akan diukur dengan skala *work family conflict* yang dikemukakan oleh Carlson Kacmar dan Williams [6] berdasarkan ketiga aspek *work family conflict* yaitu *time based*, *strain based* dan *behavior based conflict*. Skala WFC terdiri dari 30 item pernyataan. Sedangkan skala komitmen organisasi diukur dengan skala komitmen organisasi berdasarkan

aspek komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* terdiri dari 30 pernyataan dan kedua skala tersebut disusun menggunakan sistem dari Likert.

Responden diminta untuk memilih salah satu kategori, dari 5 kategori jawaban yang sesuai dengan dirinya yaitu: Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak sesuai (TS), Sangat tidak sesuai (STS).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri wanita KEMDIKBUD khususnya yang berada di DITJEN PAUDDIKMAS. Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah sebanyak 85 orang pegawai negeri wanita DITJEN PAUDDIKMAS dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel secara disengaja yang didasarkan pada pengetahuan peneliti yang menganggap bahwa sampel penelitian yang dipilih, mampu memberikan informasi yang diinginkan oleh peneliti dan sesuai pada tujuan atau masalah penelitian, [15]. Kriteria sampel pada penelitian

ini adalah pegawai negeri wanita di Direktorat jendral pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat (DITJEN PAUD DIKMAS), masa kerja minimal 2 tahun, berusia minimal 20 tahun, dan status menikah, memiliki anak dan tinggal dalam satu rumah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Reliabilitas skala komitmen organisasi dan *work family conflict*, diestimasi dengan menggunakan *alpha cronbach* dan diketahui dari hasil estimasi skala komitmen organisasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,984. Sedangkan untuk skala *work family conflict* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,982. Untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan *work family conflict* pada pegawai negeri wanita di KEMDIKBUD, digunakan uji korelasi *bivariate* dengan teknik *statistic product moment* dan dibantu dengan program SPSS for windows versi 21. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1.** Uji Hipotesis Hubungan antara Komitmen organisasi dengan *Work Family Conflict*

		Komitmen Organisasi	Work Family Conflict
Komitmen Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,220*
	<i>Sig. (1-tailed)</i>		0,019
	<i>N</i>	85	85
<i>Work Family Conflict</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0,220*	1
	<i>Sig. (1-tailed)</i>	0,019	
	<i>N</i>	85	85

\*. *Correlation is significant at the 0,05 level (1-tailed)*

Dari uji hipotesis tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,220$ , dengan taraf signifikansi (1-

*tailed*) sebesar 0,019 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu adanya

hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *work family conflict*, dengan asumsi bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *work family conflict*. Pada penelitian ini diperoleh *mean* empirik untuk skala komitmen organisasi sebesar 79,51 dan diperoleh *mean* empirik untuk *skala work family conflict* sebesar 73,39.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *work family conflict* sebesar 0,220 dengan taraf signifikansi sebesar 0,019 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada pegawai, maka semakin tinggi pula *work family conflict* yang akan dialami pegawai tersebut. Jika pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan serta keluarga maka intensitas untuk terjadinya *work family conflict* akan diminimalisir, sebaliknya individu yang merasa harus berkomitmen dengan pekerjaannya hingga lupa akan waktu dan peran yang dimilikinya disertai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya ataupun keluarganya akan membawa dampak yang negatif kepada keluarga atau pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan individu dimana individu sangat terikat oleh organisasinya, sehingga seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja.

Dikatakan oleh Dyne, Graham, and Dienes[8] bahwa, sese-

orang yang telah menikah cenderung ingin memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Steers[14] menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan hasil penelitian semakin tinggi keterikatan individu atau terlalu berkomitmen terhadap organisasinya akan mengalami konflik keluarga di pekerjaan. Pada perhitungan *mean* empirik dan *mean* hipotetik, diperoleh *mean* empirik pada skala komitmen organisasi sebesar 79,51 yang berarti responden dalam penelitian ini berada dalam kategori komitmen yang sedang, hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki komitmen terhadap organisasinya dimana beberapa pegawai mempunyai keinginan yang cukup besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja, komitmen seorang pegawai terhadap organisasi dapat dilihat dari performa yang baik dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan sebesar  $r = 0,220$  antara komitmen organisasi dengan *work family conflict* dan taraf signifikansi 0,019 ( $p < 0,05$ ), berarti semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai negeri wanita maka semakin tinggi tingkat kecenderungan *work family conflict* yang



akan dialami pegawai negeri wanita tersebut, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi semakin rendah *work family conflict* tingkat kecenderungan *work family conflict* yang akan dialami pegawai negeri wanita tersebut.

Analisis deskriptif berdasarkan kategori usia dan lama bekerja pada komitmen organisasi dan *work family conflict* diperoleh *mean* empirik yang semuanya termasuk dalam kategori sedang, dengan demikian usia dan lama kerja berperan sama terhadap komitmen organisasi dan *work family conflict*.

Penelitian lebih lanjut mengenai *work family conflict* pada pegawai negeri wanita yang berkeluarga dan memiliki anak agar diteliti pada karakteristik personal yang lain seperti tingkat pendidikan dan jabatan serta jumlah anak. Pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan sampel penelitian yang lebih besar, agar dapat menggambarkan kondisi secara lebih luas dan mencari sampel yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, R. 2008. "Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work Family Conflict". *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. Vol. 5, 1, pp. 57-65.
- [2] Akintayo, D. I. 2010. "Relationship Organizational Commitment and Work Family Conflict Among Industrial Workers in Nigeria". *Journal of Psychology and Counseling*. Vol. 2, 1, pp. 1-8.
- [3] Allen, N. J, and Meyer, J. P. 1990. "The Measurement and Atendent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 6, 3, pp. 1-18.
- [4] Alteza, M. dan Hidayati, L. N. 2009. *Work Family Conflict* pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping. DIKTI.
- [5] Apperson, M., Heather, S., Sarah, M., and Leon, G. 2002. "Women Managers and the Experience of Work Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol. 1, 3, pp. 1-5.
- [6] Carlson, K. 2000. "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work Family Conflict". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 5, 2, pp. 249-276.
- [7] Coetzee, M. 2005. "Exploring the Job Satisfaction and Organisational Commitment of Employees in the Information Technology Environment". *Journal of Employee Commitment*. Vol. 5, 1, pp. 105-107.
- [8] Dyne L.V., Graham J. W., and Dienes R. M. 1994. "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation". *ACAD MANAGE J*. Vol. 37, 4, pp. 765-802.
- [9] Greenberg, J., and Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 8 edition. Upper Saddle River, NJ : Pearson Education International.
- [10] Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. 1985. "Source of Conflict Between Work and Family Roles". *The Academy of Management*. Vol. 1, pp. 76-88.
- [11] Hayati, N. 2006. *Jurnal Perempuan Pencerahan dan Kesetaraan Hak Wanita*, Vol. 48, pp. 7-11.

- [12] Levy, E. P. 2006. *Industrial Organizational Psychology: Understanding the Workplace*. NY: Houghton Mifflin Company.
- [13] Soeharto, T. 2010. "Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Yogyakarta*. Vol. 37, 1, pp. 189 -194
- [14] Steers, R. M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. NewYork: McGraw Hill.
- [15] Sudjana, S. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.

