

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWATI BANK “X” DI SEMARANG

Lidya Febrianti Sondangni Naibaho, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, S.H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

Email: lidyanaihaho@gmail.com

Abstrak

Wanita sebagai karyawan bank atau disebut sebagai karyawan menjalankan dua peran sekaligus yakni sebagai istri dan ataupun ibu, dan sebagai seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank di Semarang dan sumbangan efektif *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang menunjukkan bahwa individu menerima tujuan organisasi, mau bekerja keras bagi organisasi, dan tetap ingin bertahan dalam organisasi. Subyek penelitian ini adalah karyawan bank di Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan bank di Semarang yang didapatkan menggunakan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan alat ukur Skala *Work-Family Conflict* (25 aitem, $\alpha=0,924$) dan Skala Komitmen Organisasi (22 aitem, $\alpha=0,832$). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank di Semarang ($(r_{xy}= -0,631; p<0,001)$). Sumbangan efektif *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi sebesar 39,8% dan 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kata kunci: komitmen organisasi; *work-family conflict*; karyawan

Abstract

Women as a bank employee or referred as employees run two roles at the same time as a wife and/or mother, and as an employee. This study aims to determine relationship between the work-family conflict and organizational commitment at bank employees in Semarang and contribution work-family conflict to organizational commitment. Organizational commitment is an employee attitude that indicates individuals accept organization goals, are willing to work hard for organization, and still want to stay in the organization. The subject of this research is bank female employees in Semarang. The number of samples in this study were 56 bank female employees in Semarang with the sampling method used is convenience sampling. This study used a Work-Family Conflict Scale (25 items, $\alpha=0,924$) and Organizational Commitment Scale (22 items, $\alpha=0,832$). The result of simple regression analysis showed a significant negative correlation between work-family conflict with organizational commitment at bank female employees in Semarang ($(r_{xy} = -0,631; p < 0,001)$). Contribution work-family conflict to organizational commitment is 39,8% and 60,2% influenced by other factors not measured in this study.

Keywords: organizational commitment; work-family conflict; employees

PENDAHULUAN

Dunia perbankan di Indonesia dalam beberapa tahun ini memiliki pertumbuhan yang tinggi. Pada tahun 2012, pembukuan asset total ditutup dengan pertumbuhan sebesar 23 persen (Wibisana, 2013). Selain asset perbankan yang memiliki pertumbuhan pesat, kualitas penyaluran dana juga tercatat tetap terjaga dan kredit bermasalah (*nonperforming loan/NPL*) hanya dua persen. Hal ini menunjukkan bahwa produk yang dipasarkan perbankan nasional memiliki kinerja dan pengelolaan risiko kredit, risiko pasar serta risiko likuiditas yang lebih baik.

Adanya kinerja perbankan yang lebih baik, para bankir juga merasakan persaingan usaha yang lebih ketat. Persaingan menjadi ketat dan kompleks dengan masuknya bank-bank asing maupun lembaga keuangan non-bank. Dinamika persaingan yang begitu ketat ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya, salah satunya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam bidang sumber daya manusia adalah komitmen organisasi karyawan. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terus berikhtiar demi kemajuan organisasi (Sakina, 2009).

Mowday, Steers dan Porter (dalam Spector, 2008) menyebutkan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan dimana individu sangat terikat oleh tindakannya yang menimbulkan keyakinan untuk menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana individu terlibat dengan organisasi dan tidak mau meninggalkan organisasinya.

Bennett dan Durkin (2000) menyatakan bahwa efek negatif yang berkaitan dengan kurangnya komitmen organisasi seperti ketidakhadiran dan *turnover*. Menurut Pfeffer (dalam Lo & Ramayah, 2009), karyawan yang memiliki komitmen lebih termotivasi dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Blau dan Boal (dalam Tnay, Othman, Siong, & Lim, 2013) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, akan memiliki tingkat ketidakhadiran dan *turnover* yang rendah. Penelitian Manurung, Agatha, dan Nugraha (2015) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kecurangan karyawan.

Menurut hasil Survei Gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting & Information Solution, tingkat *turnover talent* pada sektor perbankan merupakan *turnover* tertinggi yakni 16 persen (Prahadi, 2015). Tidak jauh berbeda, lembaga survei PricewaterhouseCoopers (PwC) mencatat angka *turnover* karyawan perbankan di Indonesia mencapai lebih dari 10 persen. Padahal, dalam dunia perbankan idealnya tingkat *turnover* hanya lima persen untuk menjaga data-data penting nasabah tidak berpindah ke bank lain dengan mudah (Wibisana, dalam Helen, 2014).

Salah satu bank yang terbesar di Indonesia yang juga merupakan milik pemerintah yakni Bank Rakyat Indonesia juga mengalami hal tersebut. Menurut hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti, pihak Sumber Daya Manusia (SDM) mengatakan bahwa *turnover* karyawan tergolong tinggi.

Turnover pada karyawan bank paling banyak terjadi pada karyawan kontrak. Faktor yang mempengaruhi karyawan untuk keluar biasanya karena diterima di perusahaan lain atau lebih memilih untuk berwirausaha sendiri. Selain itu, adanya perbedaan nilai dalam diri karyawan juga menjadi salah satu alasan untuk keluar dari organisasi. Meskipun karyawan telah melakukan visi dan misi organisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa hal ini bisa saja tetap terjadi.

Salah satu penelitian yang dilakukan Sakina (2009) menunjukkan bahwa pria cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan wanita. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Peng, Hang-Yue, Shi, dan Chi-Sum (2009) yang menemukan bahwa karyawan wanita memiliki komitmen yang lebih rendah daripada karyawan pria.

Menurut David (dalam Sopiah, 2008), komitmen organisasi dipengaruhi oleh empat faktor antara lain faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Faktor personal meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan antara lain lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan sedangkan karakteristik struktur yaitu besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (*sentralisasi/desentralisasi*), dan kehadiran serikat pekerja.

Konflik kerja-keluarga atau *work-family conflict* merupakan salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell dalam Buhali & Margaretha, 2013). Apperson, Schmidt, Moore & Grunberg (2002) menemukan bahwa terdapat perbedaan tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, yakni wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi daripada pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga sebagai kewajiban utama dan harus mendapatkan perhatian lebih dibanding pekerjaan.

Work-family conflict ditimbulkan akibat kesulitan menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *work-family conflict* akan mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan. Penelitian Kim & Ling (dalam Soeharto, 2010) menyatakan bahwa akibat dari *work-family conflict* adalah sikap yang negatif terhadap pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank di Semarang.

METODE

Populasi dalam penelitian adalah karyawan bank di Semarang dengan karakteristik yaitu sudah menikah dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Subyek dalam penelitian ini berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengambilan data yaitu Skala Komitmen Organisasi berdasarkan komponen dari Mowday, Steers, & Porter (dalam Spector, 2008) dan Skala *Work-Family Conflict* berdasarkan dimensi dari Carlson, Kacmar, & Williams (2000). Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian memiliki 22 item ($\alpha=0,832$) dan skala *work-family conflict* menggunakan 25 item ($\alpha=0,924$). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien korelasi antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi adalah sebesar -0,631 dengan $p < 0,001$. Koefisien korelasi bernilai negatif menunjukkan arah kedua hubungan variabel adalah negatif, artinya semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bank di Semarang begitu sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka komitmen organisasi tinggi yang dimiliki karyawan bank di Semarang. Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank di Semarang **dapat diterima**. *Work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,8% pada komitmen organisasi, sisanya 60,2% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rehman & Waheed (2012) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Akintayo (2010) yang menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif pada komitmen organisasi secara signifikan. Selain itu, *work-family conflict* juga meningkatkan ketidakpuasan kerja dan stress terkait pekerjaan serta komitmen organisasi (Erdamar & Demirel, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti juga menemukan fakta lain bahwa *work-family conflict* pada karyawan bank di Semarang berada pada kategori rendah yaitu sebesar 78,6% (44 subyek). Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan mampu menyeimbangkan peran di pekerjaan dan keluarga yang meliputi waktu, ketegangan, dan perilaku secara baik sehingga berdampak pada rendahnya *work-family conflict*.

Subjek penelitian memiliki *work-family conflict* yang rendah disebabkan oleh faktor peran pekerjaan dan peran keluarga (Parasuraman & Simmers, 2001). Faktor peran yang dialami subjek adalah rasa keterlibatan kerja yang tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti pekerjaan bagi diri sendiri dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran kerjanya. Sedangkan faktor peran keluarga tercermin dari jumlah anak dan umur anak. Tuntutan pengasuhan yang lebih rendah yakni pada orangtua yang memiliki anak usia sekolah.

Selain itu, subjek yang memiliki persepsi bahwa organisasi memberi perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat atau keluhan karyawan dan memperhatikan pekerjaan karyawan akan mengurangi *work-family conflict* karyawan (Listyanti, 2014). Faktor pekerjaan, faktor peran, faktor dukungan keluarga, dan faktor dukungan dari organisasi mempengaruhi subjek untuk mampu menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan bank di Semarang berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 78,6% atau sebanyak (44 subyek). Hasil tersebut dimaknai bahwa karyawan bank di Semarang cenderung telah menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki kemauan untuk bekerja keras bagi organisasi, dan memiliki kesediaan untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank di Semarang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = -0,631$ ($p < 0,001$). Apabila *work-family conflict* tinggi, maka komitmen organisasi akan rendah. Sebaliknya, semakin rendah *work-family conflict* maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,8% pada variabel komitmen organisasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel *work-family conflict* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, 1-8.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 9-15.
- Bennet, H., & Durkin, M. (2000). The effects of organisational change on employee psychological attachment. *Journal of Managerial Psychology*, 126-149.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen, Vol.13, No.1*, 15-33.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 249-276.
- Helen, D. (2014, November 13). *Bisnis Indonesia*. Diunduh dari [Bisnis.com: http://finansial.bisnis.com/read/20141113/90/272781/javascript](http://finansial.bisnis.com/read/20141113/90/272781/javascript)
- Listyanti, A. F. (2014). Hubungan antara perceived organizational support dengan work-family conflict pada karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal Empati Psikologi Undip*, 42-50.
- Lo, M.-C., Ramayah, T., & Min, H. W. (2009). Leadership styles and organizational commitment: a test on Malaysia manufacturing industry. *African Journal of Marketing Management*, 133-139.
- Manurung, D., Suhartadi, A. R., & Saefudin, N. (2015). The influence of organizational commitment on employee fraud with effectiveness of internal control and organizational justice as a moderating variable. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1064-1072.
- Parasuraman, S., & Simmers, A. C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 551-568.
- Peng, K. Z., Ngo, H.-Y., Shi, J., & Wong, C.-S. (2009). Gender Differences in the work commitment in Chinese workers: an investigation of two alternative explanations. *Journal of World Business*, 323-335.
- Prahadi, Y. Y. (2015, September 21). *SWA Media Group*. Diunduh November 14, 2016, dari SWA Online Magazine: <http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>
- Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: study of faculty members in Pakistani Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 23-26.

Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada PT.Bank "X" di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 53-62.

Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology: research and practice*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

Tnay, E., Othman, E., Siong, H. C., & Lim, S. L. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Social and Behavioral Science* 97, 201-208.

Winardi. (2003). *Teori organisasi dan pengorganisasian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.