

## **HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWATI BAGIAN PRODUKSI PT. LOKATEX PEKALONGAN**

**Dillana Salsabilla Az-zahra**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, S.H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

[salsabilladillana@gmail.com](mailto:salsabilladillana@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan. *Work-Family Conflict* merupakan persepsi individu terhadap kondisi yang terjadi ketika pemenuhan tuntutan peran di ranah pekerjaan mengganggu pemenuhan tuntutan peran di ranah keluarga yang terjadi karena adanya konflik peran berdasarkan waktu, ketegangan yang dialami individu dari salah satu peran, serta perilaku yang diharapkan dapat dilakukan dalam masing-masing peran. Komitmen organisasi merupakan sikap individu yang menunjukkan keterikatan antara individu dengan organisasinya yang timbul karena adanya rasa ikatan emosional terhadap organisasi, pertimbangan ekonomi, dan rasa tanggungjawab terhadap kepentingan organisasi sehingga mendorong karyawan untuk terikat pada organisasi dan secara sukarela tidak akan pergi dari organisasi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 340 karyawan dengan subjek penelitian sebanyak 181 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional sampling. Penelitian ini menggunakan skala sebagai alat ukur, yaitu Skala *Work-Family Conflict* (19 aitem,  $\alpha=0,925$ ) dan Skala Komitmen Organisasi (28 aitem,  $\alpha=0,955$ ). Analisis *Spearman's rho* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,674$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi komitmen organisasi.

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

### **Abstract**

This study aims to examine the relationship between work-family conflict and organizational commitment among production employees at PT. Lokatex Pekalongan. Work-family conflict is individual perception related to incompatible demands when working roles interfere family roles. This condition occur due to time-based conflicts, strain-based conflicts, and behavior-based conflicts. Organizational commitment is an individual attitude that shows the attachment between individuals and their organizations arising from a sense of emotional attachment to the organization, economic considerations, and a sense of responsibility to the interests of the organization that encourages employees to be bound by the organization and will not leave the organization. The population in this study are 340 female employees and the subjects are 181 employee that selected using proportional sampling. The measurement instrument that used was Work-Family Conflict Scale (19 items,  $\alpha = .925$ ) and Organizational Commitment Scale (28 items,  $\alpha = .955$ ). Data analysis using Spearman's rho showed  $r=-0.674$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). These results indicate the hypothesis that proposed in this study is accepted, there is a negative relationship between work-family conflict and organizational commitment. The result shows that higher the work-family conflict is then the lower the organizational commitment will be and vice versa.

**Keywords**: employee; organizational commitment; textile industry; work-family conflict

### **PENDAHULUAN**

Salah satu hal yang mendukung sumber daya manusia di perusahaan memiliki kualitas dan kinerja yang baik adalah komitmen dari karyawan terhadap perusahaan tempatnya berada. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan

tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan (Akbar dkk., 2017). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya, yang akan mendorong karyawan untuk melekat pada organisasi sehingga mereka tidak akan pergi secara sukarela (Mayer & Allen, dalam Miroshnik, 2013). Komitmen organisasi diketahui merupakan sebuah indikator pada perilaku positif di tempat kerja.

Hasil penelitian Dhurup dkk. (2016) menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang berarti bahwa rendahnya komitmen organisasi akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Akbar dkk. (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian Alimohammadi dan Neyshabor (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja pada karyawan. Sementara penelitian Ibrahim dan Aslinda (2013) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif signifikan dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah hal yang penting untuk dimiliki karyawan di dalam organisasi.

Meskipun komitmen organisasi merupakan hal yang penting, terdapat faktor demografis yang mempengaruhi hal tersebut. Hasil penelitian Sakina (2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan wanita lebih rendah daripada karyawan pria. Penelitian Setiawan dan Zamralita (2017) membedakan tingkat komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin dan diperoleh bahwa partisipan pria memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibanding dengan wanita. Hasil serupa diperoleh dalam penelitian Peng dkk. (2009) yang menyatakan bahwa tingkat komitmen organisasi pada wanita lebih rendah dibandingkan dengan tingkat komitmen organisasi pada pria. Tingkat komitmen organisasi pada wanita yang lebih rendah, sebagian besar disebabkan oleh persepsi mereka yang kuat tentang diskriminasi gender dan merasa menerima penugasan kerja yang kurang menantang.

Mowday dkk. (dalam Miroshnik, 2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor karakteristik personal yang meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, nilai-nilai individu, keluarga, usia, masa kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor karakteristik kerja yang meliputi tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, serta pengembangan diri, karir, dan tanggung jawab. Faktor karakteristik organisasi yang meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta sifat dan kualitas pekerjaan. Karakteristik personal yang didalamnya terdapat faktor keluarga itulah yang dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dengan keluarga.

*Work-Family Conflict* (WFC) merupakan suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal serta fokus pada konflik dimana tuntutan setiap peran dianggap saling bertentangan atau tidak memiliki kesesuaian (Greenhaus & Beutell, dalam Bellavia & Frone, 2005). Penelitian Apperson dkk. (2002), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara WFC antara pria dan wanita, dimana wanita mengalami WFC pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang bahwa keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pekerjaan.

Nart dan Batur (2014) menyatakan bahwa WFC dapat menyebabkan kepercayaan para karyawan mengenai keberhasilan kinerja dan harapan hasil positif yang lebih sedikit dari pekerjaannya. Artinya, WFC bertindak sebagai penghalang yang secara negatif memengaruhi preferensi untuk melanjutkan pekerjaan. Banyak ilmuwan menggarisbawahi bahwa WFC memiliki dampak yang

cukup besar terutama pada sikap karyawan terhadap tempat kerja dan perilaku mereka selama masa kerja (Frone, dalam Nart & Batur, 2014).

Hasil penelitian Moore dkk. (2014) menunjukkan bahwa *blue-collar worker* memiliki *work-family conflict* yang lebih tinggi daripada *white-collar worker*. Nydegger (2002) menambahkan bahwa *blue-collar worker* dilaporkan memiliki *turnover* yang lebih tinggi dikarenakan tidak mengikuti aturan, adanya masalah keluarga, dan rendahnya gaji. Pada perusahaan tekstil, mayoritas karyawan di bagian produksi berjenis kelamin wanita dan termasuk *blue-collar worker*. Istilah *blue-collar* dan *white-collar worker* adalah klasifikasi pekerjaan yang membedakan pekerja yang melakukan pekerjaan manual dengan pekerja yang melakukan pekerjaan profesional. Secara historis, *blue-collar worker* mengenakan seragam, dan bekerja di bidang perdagangan, sedangkan *white-collar worker* biasanya mengenakan kemeja dan kancing ke bawah, serta bekerja di pengaturan kantor. Aspek lain yang membedakan *blue-collar* dan *white-collar worker* adalah termasuk penghasilan dan tingkat pendidikan (Scott, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan. Semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi komitmen organisasi.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan tekstil di Pekalongan, yaitu PT. Lokatex. Karakteristik dari populasi yaitu karyawan bagian produksi, sudah menikah dan memiliki anak, serta masa kerja minimal satu tahun. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 181 karyawan yang dipilih menggunakan proporsional sampling. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert dengan empat pilihan jawaban, yang terdiri dari Skala Komitmen Organisasi yang disusun berdasarkan aspek dari Allen dan Meyer (dalam Spector, 2008) dan Skala *Work-Family Conflict* yang disusun berdasarkan aspek dari Greenhouse dan Beutell (dalam Allen, 2013). Skala Komitmen Organisasi yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 28 item ( $\alpha=0,955$ ) dan Skala *Work-Family Conflict* terdiri dari 19 item ( $\alpha=0,925$ ). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa komitmen organisasi yang dimiliki sebagian besar karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan berada pada kategori tinggi, yaitu dalam rentang skor 71 sampai 104,99 ( $N = 168$ ; 92,8%) dan *work-family conflict* pada kategori rendah, yaitu dalam rentang skor 23,77 sampai 47,5 ( $N = 178$ ; 98,3%).

Sebelum melakukan uji hipotesis, uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas dilakukan terlebih dahulu. Hasil uji normalitas diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel komitmen organisasi adalah 0,108 dengan  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ), sedangkan pada variabel *work-family conflict* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,113 dengan  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang tidak normal. Uji linearitas hubungan antara variabel *work-family conflict* dengan komitmen organisasi

diperoleh nilai koefisien  $F = 1,800$  dengan nilai  $p = 0,018$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear.

Koefisien korelasi antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi adalah sebesar  $-0,674$  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 bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work-family conflict* maka komitmen organisasi tinggi yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan. Tingkat signifikansi korelasi  $p < 0,001$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi. Analisis lebih lanjut diketahui nilai koefisien determinasi adalah  $0,27$  yang berarti bahwa *work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar  $27\%$  terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan dapat **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Akintayo (2010) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa WFC memberikan sumbangan efektif sebesar  $23\%$  terhadap komitmen organisasi dan  $77\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rehman & Waheed (2012) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti juga menemukan fakta lain bahwa *work-family conflict* pada karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan berada pada kategori rendah yaitu sebesar  $98,3\%$  (178 subjek). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menyeimbangkan peran di pekerjaan dan keluarga yang meliputi waktu, ketegangan, dan perilaku secara baik sehingga berdampak pada rendahnya *work-family conflict*. Rendahnya WFC pada karyawan, berkaitan dengan peraturan perusahaan dimana perusahaan memberikan kemudahan bagi para karyawan untuk ijin terlambat datang, ijin keluar di jam kerja, serta ijin pulang awal jika karyawan memiliki keperluan pribadi.

Bellavia dan Frone (2005), menyatakan bahwa WFC dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, *general intra individual predictors* yang meliputi ciri demografis, usia, jenis kelamin, dan kepribadian. *Family role predictors*, meliputi interaksi antara anggota keluarga, waktu untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga, kehadiran anak, dan dukungan sosial dari keluarga. Serta *work role predictors*, meliputi waktu kerja, konflik peran kerja, karakteristik pekerjaan, dan dukungan dari atasan. Adanya faktor *work role predictors* yang berupa dukungan dari atasan dengan memberikan kemudahan waktu kerja itulah yang mempengaruhi rendahnya WFC pada karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan. Selain itu, penelitian Ahmad (dalam Rizqi & Sami'an, 2013) menunjukkan bahwa tekanan yang dimiliki karyawan akan semakin berkurang seiring dengan bertambahnya usia anak mereka karena anak yang semakin bertambah usianya akan semakin memiliki kemandirian, sehingga waktu yang digunakan untuk mengurus anak tidak sebanyak saat anak masih berusia kecil.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar  $92,8\%$  (168 subjek). Tingginya komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan dapat dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, faktor

karakteristik personal yang meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, nilai-nilai individu, keluarga, usia, masa kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor karakteristik kerja yang meliputi tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, serta pengembangan diri, karir, dan tanggung jawab. Faktor karakteristik organisasi yang meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta sifat dan kualitas pekerjaan (Mowday dkk., 2013). Faktor karakteristik kerja dimana perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan inilah yang dapat menyebabkan tingginya komitmen organisasi pada karyawan sehingga karyawan merasa terikat dan secara sukarela tidak akan pergi dari organisasi. Selain itu, penelitian Herberiak (dalam Wellikin, 2017) menunjukkan bahwa semakin bertambah usia seseorang maka akan semakin memiliki komitmen terhadap organisasinya.

## **KESIMPULAN**

Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Lokatex Pekalongan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,674. Semakin *work-family conflict* tinggi, maka komitmen organisasi akan semakin 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 23% pada variabel komitmen organisasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel *work-family conflict* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Pelindo Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Akintayo, D., I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Conseling*. 2(1), 1-8. <https://doi.org/10.5897/IJPC.9000064>.
- Allen, T. D. (2013). The work–family role interface: a synthesis of the research from industrial and organizational psychology. Dalam I. B. Weiner, N. W. Schmitt, & S. Highhouse (eds.). *Handbook of psychology* (pp.698-718). John Wiley & Sons, Inc.
- Alimohammadi, M., & Neyshabor, A. J. (2013). Work motivation and organizational commitment among Iranian employees. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(13), 1–12.
- Apperson, M., Schmidh, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women manager and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3), 9-16.
- Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-family conflict. Dalam J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (eds.), *Handbook of work stress* (pp.113-147). Sage Publication.
- Dhurup, M., Surujlal, J., & Kabongo, D. M. (2016). Finding synergic relationships in teamwork, organizational commitment and job satisfaction: a case study of a construction organization in a developing country. *Procedia Economics and Finance*, 35(7), 485–492. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00060-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00060-5).
- Hay Group. (2013). *How to stop your talent taking flight: a guide on how to retain your people*. Hay Group.
- Ibrahim, M. A., & Aslinda, A. (2013). Relationship between organizational commitment and organisational citizenship behavior (OCB) at government-owned corporation companies.

- Journal of Public Administration and Governance*, 3(3), 35–42.  
<https://doi.org/10.5296/jpag.v3i3.4379>.
- MichaelPage. (2015). *Employee intentions report*. Michael Page
- Miroshnik, V. W. (2013). *Organizational culture and commitment*. Palgrave Macmillan.
- Moore, S. Y., Grunberg, L., & Krause, A. J. (2014). The relationship between work and home: examination of white and blue-collar generatioal differences in a large U.S. organization. *Journal of Psychology*, 1768-1776.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Nart, S., & Batur, O. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: a study on Turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72–81.  
<https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>.
- Nydgger, R. (2002). Occupational stress and job satisfaction in white- and blue-collar workers. *International Business & Economic Reaserch Journal*, 1(2), 35-43.  
<https://doi.org/10.19030/iber.v1i12.4006>.
- 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 alternatives explanations. *Journal of World Business*, 44(3), 323-335, <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2008.08.003>.
- 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.
- Rizqi, A. R.,& Sami'an. (2013). Hubungan antara work engagement dan work-family conflict pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(03), 177-182.
- Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank "X" di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 53-62.
- Scott, S. (2018). *What is a blue-collar worker and a white-collar worker?* Smallbusiness. <https://smallbusiness.chron.com/bluecollar-worker-whitecollar-worker-11074.html>.
- Setiawan, Y. A., & Zamralita. (2017). Gambaran komitmen organisasi perusahaan bidang kontruksi PT. XYZ di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 79-87.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen rganisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*, 8(1), 98-114. <https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281>.
- Wellikin, M. M. I. C. (2017). *Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari tingkat usia karyawan di Okezone Jakarta* [Tugas Akhir, Universitas Kristen Satya Wacana]. Repository UKSW. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/13145>