

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasi

The Influence of Work-Family Conflict on Work Stress and Organizational Commitment

¹ Cynthia Ramadhani, ² Sri Suwarsi

^{1,2} Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹cynthiarmdhns@gmail.com ²srisuwarsi@yahoo.com

Abstract. This research aims to know how the family occupation conflict toward work stress for The Trans Luxury Hotel Bandung female employee. To find out how family occupation conflict toward commitment of organization on The Trans Luxury Hotel Bandung female employee. Type of research used is descriptive and verification which is conducted on large and small population but study of data is from sample data that taken from the population. Respondent of this research is female employee that has married on The Trans Luxury Hotel Bandung which is total 48 person. The data collection used library research and field research.

Keywords: Work-Family Conflict, Work Stress, Commitment of Organization

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja pada karyawan wanita The Trans Luxury Hotel Bandung. Untuk mengetahui bagaimana konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita The Trans Luxury Hotel Bandung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verifikasi yang merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari yaitu dari data sampel yang diambil populasi. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan wanita yang sudah menikah di The Trans Luxury Hotel Bandung yang berjumlah 48 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).

Kata Kunci: Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja, Komitmen Organisasi

A. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman, fenomena wanita bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Tak hanya laki-laki wanita pun sudah banyak yang memutuskan untuk bekerja. Ketika seorang wanita yang sudah menikah memutuskan untuk bekerja, maka ia telah mengambil dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan, yaitu bertanggung jawab terhadap perusahaan dimana ia bekerja dan bertanggung jawab kepada keluarganya.

Tentunya kedua hal yang sudah di ambil tersebut harus berjalan dengan seimbang, akan tetapi peran wanita yang sudah menikah akan timbul tekanan dari urusan rumah tangga dan peran dalam pekerjaan yang berhubungan dengan beban kerja. Berhubungan dengan permasalahan yang terjadi hal tersebut dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Karyawan wanita hampir menghabiskan waktu di tempat kerjanya terkait dalam hal mengurus urusan keluarga maupun rumah tangga sangat terbatas, fakta dilapangan karyawan wanita The Trans Luxury Hotel Bandung yang sudah menikah mengalami dua tanggung jawab yaitu di perusahaan dan dirumah, mereka tidak dapat membagi waktunya yang dihabiskan diperusahaan sehingga kekurangan waktu untuk dirumah untuk mengurus anak, suami dan pekerjaan rumah tangga.

Karyawan mulai merasa tertekan dimana dirinya telah sangat lelah di kantor karyawan wanita merasa stres bila sedang bekerja karena iya memikirkan anak yang di tinggal karna waktu yang dihabiskan lebih banyak di tempat kerja.

Banyak alasan yang menjadikan karyawan di The Trans Luxury Hotel Bandung

seperti masalah jadwal kerja yang padat, jam kerja yang tinggi, lembur, dan memikirkan keluarga dirumah. Di indikasikan karyawan wanita berniat akan pindah kerja dari perusahaan maupun kembali menjadi ibu rumah tangga sehingga dapat di duga akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Adapun tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan wanita di The Trans Luxury Hotel Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana stres kerja karyawan wanita di The Trans Luxury Hotel Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi di The Trans Luxury Hotel Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja di The Trans Luxury Hotel Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi di The Trans Luxury Hotel Bandung.

B. Landasan Teori

Menurut Coban dan Irmis (2016) mendefinisikan WFC sebagai hilangnya sumber daya di dalam proses pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya sumber daya fisik seperti waktu dan uang tetapi juga mencakup emosi dan energi individu.

Menurut Stephen P. Robbins mengemukakan bahwa “Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu mengalami peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Allen dan Meyer (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian mengenai konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 1. Koefisien Korelasi Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work family conflict*) Terhadap Stres Kerja

Correlations

		Stress Kerja	Konflik Pekerjaan Keluarga
Pearson Correlation	Y1	1.000	.652
	X	.652	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1	.	.000
	X	.000	.
N	Y1	48	48
	X	48	48

Koefisien korelasi Konflik Pekerjaan Keluarga (X) dengan stres kerja (Y1) sebesar $r = 0.652$, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara konflik pekerjaan keluarga (X) terhadap stres kerja (Y1). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi konflik pekerjaan keluarga (X) dengan stres kerja (Y1) adalah kuat karena berkisar $0,61 - 0,80$.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) Terhadap Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.601	.893	1.542

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,601 atau sebesar 60,1% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,601 \times 100\% = 60,1\%$), artinya variabel stres kerja (Y1) dipengaruhi oleh variabel konflik pekerjaan keluarga (X) sebesar 60,1%, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 3. Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.280	1.530		2.144	.037
1 Konflik pekerjaan keluarga	.646	.033	.652	19.801	.000

a. *Dependent Variable: stres kerja*

Dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 3,280 berarti jika untuk variabel konflik pekerjaan keluarga bernilai nol, maka nilai stres kerja sebesar 3,280 satuan. Variabel konflik pekerjaan keluarga (X) memiliki nilai positif sebesar 0,646 hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan konflik pekerjaan keluarga akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai stres kerja. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin tinggi stres kerja.

Tabel 4. Uji-t Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.280	1.530		2.144	.000
1 Konflik pekerjaan keluarga	.646	.033	.652	19.801	

a. *Dependent Variable: Stres Kerja*

Tabel 4 di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 19,801 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,679 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $19,801 > 1,679$ dan

nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja

Tabel 4. Koefisien Korelasi Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work family conflict*) Terhadap Komitmen Organisasi

		Correlations	
		Komitmen organisasi	Konflik pekerjaan keluarga
Pearson Correlation	Y2	1.000	-.320.
	X	-.320	1.000
Sig. (1-tailed)	Y2	.	.000
	X	.000	.
N	Y2	48	48
	X	48	48

Koefisien korelasi Konflik Pekerjaan Keluarga (X) dengan komitmen organisasi (Y2) sebesar $r = 0.320$, ini berarti terdapat hubungan yang lemah antara konflik pekerjaan keluarga (X) terhadap komitmen organisasi (Y2). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi konflik pekerjaan keluarga (X) dengan komitmen organisasi (Y2) adalah lemah karena berkisar $0,21 - 0,40$.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) Terhadap Komitmen Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.320 ^a	.264	.841	1.575

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,264 atau sebesar 26,4% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,264 \times 100\% = 26,4\%$), artinya variabel konflik pekerjaan keluarga (X) dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi (Y2) sebesar 26,4%, sedangkan sisanya 73,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 6. Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.328	1.563		2.768	.008
	Konflik pekerjaan-keluarga	.527	.033	-.320	15.827	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Dari tabel 7 tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 4,328 berarti jika untuk variabel konflik pekerjaan keluarga bernilai nol, maka nilai komitmen organisasi

sebesar 4,328 satuan. Variabel konflik pekerjaan keluarga (X) memiliki nilai negatif sebesar 0,527 hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan konflik pekerjaan keluarga akan berpengaruh terhadap menurunnya nilai komitmen organisasi. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin rendah komitmen organisasi.

Tabel 8. Uji-t Pengaruh Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi

		coeffisients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.328	1.563		2.768	.008
	Konflik pekerjaan keluarga	.527	.033	.320	15.827	.000

a. *Dependent Variable: komitmen organisasi*

Tabel 8 di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 15,827 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,679 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $15,827 > 1,679$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasi.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada Karyawan Wanita di The Trans Luxury Hotel Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Konflik Pekerjaan Keluarga pada karyawan wanita di The Trans Luxury Hotel Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori Tinggi. Artinya bahwa konflik pekerjaan keluarga termaksud tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai tinggi dan sangat tinggi yaitu konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*), konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*).
2. Tingkat stres kerja pada karyawan wanita di The Trans Luxury Hotel Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori Tinggi. Artinya bahwa stres kerja dinilai tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai tinggi dan sangat tinggi yaitu gejala fisiologi, gejala psikologis, dan gejala perilaku.
3. Tingkat komitmen organisasi pada karyawan wanita di The Trans Luxury Hotel Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori rendah. Artinya bahwa komitmen organisasi yang diukur dari dimensi komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif dapat dilihat dari masing-masing indikator.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh tinggi yang signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja pada karyawan wanita di The Trans

Luxury Hotel Bandung.

5. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh rendah yang signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di The Trans Luxury Hotel Bandung.

Saran

1. Pimpinan perusahaan harus lebih bijak dalam mensejahterakan karyawan untuk membuat peraturan perusahaan, artinya harus lebih memfokuskan perhatian pada indikator konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh para karyawan sebagai SDM.
2. Perlunya dukungan atasan serta penambahan fasilitas atau sarana di tempat kerja perlu di tingkatkan. Sehingga diharapkan konflik dapat berkurang sehingga secara otomatis juga akan menurunkan tingkat stres kerja dan akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Andri Eko, W. 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan di Bagian Akademin Universitas Jember
- Agustina, L. 2008. Pengaruh work-family conflict terhadap job satisfaction dan turnover intention pada profesi akuntan publik: Studi empiris pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta dan Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7 (2),100-116.
- Ahmad Aminah.2008. Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 4,Num. 1, June 2008
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application* California: Sage Publications.
- Dewa Gede, A, 2015. Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan TurnoverIntention. Diambil dari E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No 1.
- Dr. Dra. Alifulahtin Utaminingsih. 2017. *Gender dan Wanita Karir*. Malang: Penerbit Ub Press.
- Dr. Erika Setyantini Kusumaputri, S.psi., M.si. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam & Psikologi)*. Yogyakarta Deepublish
- Dr. Sarinah, S. Ag., M, Pd. Dr. Mardalena, M. Pd. Bi. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Fayol, Henry. 1985. *Industri dan Manajemen Umum*, Terj. Winardi, London: Sir Issac and Sonn
- Grzywacz, Joseph, G., et al. 2009. “Work-family conflict”. Dalam *Encyclopedia of the Life Course and Human Development*, Vol.2, 490-494