

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Lista Meria

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510
lista.meria@esaunggul.ac.id

Abstrak

Organizational commitment is very important in encouraging an organization to achieve its goals. Organizational commitment will foster high loyalty, morale, responsibility and a sense of belonging to the organization of its employees. Many factors that influence organizational commitment include job satisfaction and family work conflicts. The purpose of this study was to determine the effect of family work conflict and job satisfaction on organizational commitment. This research was conducted on 112 employees at PT. Dijado by using the Structural Equation Modeling method. The results showed that high family work conflicts would reduce organizational commitment while high job satisfaction would increase organizational commitment.

Keywords: *family work conflict, job satisfaction, organizational commitment*

Abstrak

Komitmen organisasional sangat penting dalam mendorong suatu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasional akan menumbuhkan loyalitas tinggi, semangat kerja, tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi dari karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain kepuasan kerja dan konflik pekerjaan keluarga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan kepada 112 karyawan di PT. Dijado. dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga yang tinggi akan menurunkan komitmen organisasional sedangkan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional.

Kata kunci : konflik pekerjaan keluarga, kepuasan kerja, komitmen organisasional

Pendahuluan

Sebuah organisasi sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan dan perubahan yang ada. Organisasi yang maju dan berkembang setiap saat harus mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi. Faktor utama yang mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi merupakan suatu harapan yang terkadang cukup sulit untuk dipenuhi. Hal itu seharusnya menjadi motivasi untuk organisasi dalam melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan karyawan yang telah dan diprediksi mampu untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi (Seniati, 2006).

Komitmen organisasional dapat menjadikan karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mendorong untuk bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan produktif sehingga pada akhirnya akan lebih menguntungkan organisasi atau perusahaan (Seniati, 2006). Komitmen organisasional menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi menimbulkan perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk

(Darwish, 2000). Keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi dapat muncul karena adanya ikatan komitmen organisasional terhadap perusahaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah konflik pekerjaan keluarga. Semakin besarnya tuntutan kehidupan memaksa individu untuk lebih giat mencari penghasilan dan menjadikan kondisi dimana pasangan suami istri harus bekerja diluar rumah meskipun memiliki keluarga yang juga membutuhkan perhatian. Hal ini menyebabkan sering terjadinya benturan kepentingan antara pekerjaan dan keluarga atau disebut konflik pekerjaan keluarga. Pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan dua hal penting yang dialami oleh manusia yang memiliki pekerjaan. Konflik akan timbul apabila peran dalam pekerjaan dan keluarga menuntut untuk saling dipenuhi tapi pemenuhannya salah satu peran menghasilkan kesulitan bagi pemenuhan peran yang lain, fokus yang berlebihan pada salah satunya akan menyebabkan kurangnya perhatian pada yang lain (Irawaty, 2008). Tekanan kerja yang tinggi dan ditambah lagi dengan permasalahan keluarga membuat sulit bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Tentunya hal tersebut akan sedikit banyak mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

Selain konflik pekerjaan keluarga, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki produktivitas yang tinggi. Kepuasan kerja juga berhubungan negatif dengan pergantian karyawan dan ketidakhadiran (Robbins, S. P., & Judge, 2001). Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Kepuasan kerja juga akan mempengaruhi seorang karyawan untuk berhenti atau beralih ke perusahaan lain.

Konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap komitmen organisasional (Akintayo, 2010). Penelitian Nart, S., & Batur (2014) mengenai

hubungan antara konflik pekerjaan keluarga, stress kerja, komitmen organisasional dan kinerja juga menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja dan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh parsial terhadap komitmen organisasional. Ditegaskan kembali pada penelitian di Universitas dan Institusi Bank di kota D.G. Khan dan Multan, Pakistan. Hasilnya ditemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Malik, S., Awan, A. G., 2015).

Malik, M. E., Nawab, S., Naim, B., & Danish, (2010) meneliti tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada universitas di Pakistan. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi dari atasan dan jumlah gaji yang diterima memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan (Puspitawati, N. M. D., & Riana, 2014) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Azeem, S. M., & Akhtar, 2014).

Komitmen organisasional merupakan salah satu konsekuensi dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari internal marketing, artinya pihak manajemen harus mampu memberikan kepuasan terhadap karyawannya terlebih dahulu. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tentunya akan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya.

Kami melakukan penelitian pada PT. Dijado yang bergerak dalam industri jasa dan perdagangan. Berdasarkan pengamatan, komitmen organisasional pegawai PT. Dijado tergolong rendah, terlihat dari banyaknya pegawai yang datang terlambat bahkan terdapat banyak pegawai yang alfa atau mangkir. Pada catatan absensi ditemukan pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat sehingga jumlah jam kerjanya selalu dibawah 40 jam seminggu. Adanya sistem shift menyebabkan jam kerja yang tidak teratur dan hal itu menjadi suatu alasan yang mempengaruhi kehidupan keluarga pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Masalah

keluarga seperti mengasuh anak, keluarga sakit, termasuk asisten rumah yang tidak ada, menjadikan faktor penyebab terjadinya dilema antara pekerjaan dan keluarga terutama untuk karyawan wanita.

Komitmen organisasional karyawan PT. Dijado tergolong rendah, terlihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat. Jam kerja yang tidak teratur tersebut tentunya akan mempengaruhi kehidupan keluarga karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Disamping itu, masalah keluarga seperti mengasuh anak, keluarga sakit, termasuk asisten rumah yang tidak ada, menjadikan faktor penyebab terjadinya dilema antara pekerjaan dan keluarga khususnya untuk karyawan wanita.

Penelitian tentang pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di Indonesia lebih banyak dilakukan pada karyawan wanita. Namun pada penelitian ini kami mengukur pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja tidak hanya karyawan wanita namun juga meneliti pengaruhnya pada karyawan pria. Selain itu pada penelitian terdahulu sebagian besar masih menggunakan analisis regresi. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan membandingkan kecocokan pada penelitian terdahulu maka pada penelitian ini akan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diharapkan mampu membaca hasil penelitian dari beberapa regresi secara bersama-sama atau simultan.

Konflik Pekerjaan Keluarga

Konflik pekerjaan keluarga (*Work-family conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhaus, J. H., & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik antar peran meliputi tuntutan, waktu dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga (Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, 1996). Munculnya konflik pekerjaan keluarga disebabkan oleh adanya benturan antara *value similarity* dengan *value congruence*. *Value similarity* diartikan sebagai tingkat kesepakatan diantara anggota keluarga

mengenai nilai-nilai yang ada dalam keluarga tersebut, sedangkan *value congruence* merupakan sejumlah nilai-nilai yang disepakati antara karyawan dengan organisasi (Lathifah, 2008).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) terdapat tiga jenis konflik pekerjaan keluarga. Pertama adalah *time-based conflict*, Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk kegiatan dalam peran lain. Selanjutnya adalah *strain-based conflict*, bentuk kedua konflik pekerjaan keluarga ini melibatkan ketegangan peran. *Strain-based conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran (keluarga atau pekerjaan) mempengaruhi kinerja peran yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Ketiga adalah *behavior-based conflict*, pola perilaku dalam peran tertentu mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. *Behavior-based conflict* berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian peran (pekerjaan atau keluarga).

Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting bagi mereka. Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2001), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, dimana ada perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya. Kepuasan kerja adalah sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka (Furnham A., Eracleous A., & Premuzic, 2009). Pengertian kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja (Sopiah, 2008). Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (1969) dalam Luthans (2006) ada beberapa faktor kepuasan kerja. Faktor pertama, pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-

masing. Kedua, atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bias dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Faktor yang ketiga adalah teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor berikutnya adalah promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Terakhir adalah faktor gaji/upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins, S. P., & Judge, 2001). Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008) mengartikan komitmen organisasional sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Ada tiga dimensi komitmen organisasional (Allen N. J., 1990). Dimensi yang pertama adalah komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Dimensi yang kedua adalah komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Ketiga adalah dimensi komitmen normative (*normative commitment*) menggambarkan

perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Pengembangan Hipotesis

Penelitian Akintayo (2010) menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan terdapat perbedaan pengaruh antara responden pria dan wanita. Nart dan Batur (2014) menemukan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh parsial terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian ini konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen nomatif dan komitmen berkelanjutan, sementara pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen afektif tidak ditemukan. Konflik pekerjaan keluarga yang tinggi bagi seorang karyawan akan menurunkan komitmennya terhadap organisasi karena adanya tuntutan yang tinggi dari keluarga sehingga terpaksa mengutamakan keluarga daripada pekerjaan (Arizal, J., Puspa, D. F., & Kamela, 2014). Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif signifikan bagi komitmen organisasional (Malik, M. E., Nawab, S., Naim, B., & Danish, 2010). Berdasarkan literatur diatas hipotesis yang dapat diajukan: H1 : Konflik pekerjaan keluarga yang tinggi akan menurunkan komitmen organisasional

Berbagai indikator kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Malik, M. E., Nawab, S., Naim, B., & Danish, 2010). Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka ada kemungkinan bahwa tingkat komitmen organisasional yang didedikasikan akan menjadi tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan Arizal *et al.* (2014) yang mengukur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada profesi perawat menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung

penelitian Azeem dan Akhtar (2014) dan Puspitawati dan Riana (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan literatur diatas hipotesis yang dapat diajukan:

H2: Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional

Metode Penelitian

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang kami teliti adalah karyawan PT. Dijado yang berjumlah 112 responden. Sesuai dengan alat analisis yang kami gunakan yaitu *Structural Equation Model (SEM)* maka penentuan jumlah sampel minimum yang *representative* menurut Hair *et al.* (2008) adalah harus memiliki jumlah sampel lima kali jumlah pertanyaan yang dianalisis.

Pengukuran (*Measurement*)

Kami mengukur konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) menggunakan indikator dari Netemayer *et al.* (1996) yang terdiri dari 5 indikator. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Smith, Kendall dan Hulin (1969) dalam Yee, Yeung dan Cheng (2008) yang terdiri dari 5 indikator. Sementara, untuk komitmen organisasional (*organizational commitment*) kami mengukur menggunakan dimensi yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* (Allen N. J., Meyer, J. P., 1993). Selanjutnya dari dimensi pengukuran tersebut yang ditampilkan dalam bentuk kuesioner, kami melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* yaitu dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling* (KMO) dan *Measures of Sampling Adequacy* (MSA). Dalam pengujian ini nilai yang diperoleh harus lebih besar dari 0,5 yang artinya bahwa analisis faktor tepat atau sesuai untuk digunakan, serta dapat diproses lebih lanjut (Malhotra, 2004). Skala konflik pekerjaan keluarga terdiri dari 5 pernyataan dan semua valid, skala kepuasan kerja terdiri dari 5 pernyataan dan semua valid sedangkan skala komitmen organisasional ada 18 pernyataan dan hanya 14 operasional yang valid. Uji reliabilitas nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari

> 0,6 yang artinya *reliable* (Anindita, 2009) yaitu dapat dikatakan indikator-indikator konflik pekerjaan keluarga, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat dikatakan terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Tahap berikutnya, data kami olah dengan menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). SEM mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks serta efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya (Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., 2008).

Hasil dan Pembahasan

Kami memfokuskan penelitian ini pada pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan. Hasilnya menunjukkan bahwa dari dua hipotesis yang diajukan diperoleh hasil semua data mendukung hipotesis sebagai berikut

Tabel 1
Hasil Uji Hubungan Struktural

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H ₁	Konflik pekerjaan keluarga yang tinggi akan menurunkan komitmen organisasional	2,92	Data mendukung hipotesis
H ₂	Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional	3,17	Data mendukung hipotesis

Pada hasil pengujian hipotesis pertama (H₁), kami menemukan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H₁ yaitu terdapat pengaruh antara konflik pekerjaan keluarga sebesar 2,92 terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh tingkat konflik pekerjaan keluarga yang dimilikinya. Semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka akan semakin menurunkan komitmen organisasional karyawan di PT. Dijado. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Akintayo (2010), Nart dan Batur (2014), Arizal *et al.* (2014) dan Malik *et al.* (2015) yang mengatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, yang artinya adalah semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka komitmen organisasional akan semakin rendah atau sebaliknya semakin rendah konflik pekerjaan keluarga maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional karyawan di PT. Dijado.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasional karyawan PT. Dijado adalah adanya konflik pekerjaan keluarga yang tinggi. Jam kerja yang banyak dan tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan lebih banyak berfokus pada pekerjaan daripada keluarga. Karyawan dalam kondisi tersebut tentunya akan memiliki banyak keluhan terhadap organisasi. Karyawan merasa bahwa organisasi tidak memperhatikan perannya dalam hal lain yaitu selain pekerjaan ada keluarga yang harus diprioritaskan. Dalam budaya ketimuran masih banyak yang beranggapan bahwa keluarga adalah hal yang terpenting. Oleh sebab itu, karyawan menganggap bahwa organisasi lebih mementingkan keuntungannya sendiri daripada rasa kemanusiaan dan empati, padahal tanpa adanya karyawan maka operasional organisasi tidak akan berjalan. Hal tersebut akan memicu ketidaknyamanan dan berkurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi yang berdampak pada rendahnya komitmen organisasional.

Pada hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), kami menemukan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H_2 yaitu terdapat pengaruh antara kepuasan kerja sebesar 3.17 terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menjadikan karyawan memiliki komitmen organisasional yang rendah pula. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan variabel yang penting dalam kehidupan banyak orang dan mampu mempengaruhi variabel lain termasuk salah satu diantaranya adalah komitmen organisasional. Hasil penelitian ini semakin memantapkan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azeem dan Akhtar (2014), Arizal *et al.* (2014), Puspitawati

dan Riana (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional.

Karyawan PT. Dijado yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi, memiliki rasa dan keinginan yang besar untuk terus berpartisipasi memajukan organisasi serta memiliki rasa yang kuat untuk tetap tinggal dan loyal terhadap organisasi. Karyawan yang puas dengan beban kerja, imbalan/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja akan berkontribusi baik terhadap organisasi seperti lebih disiplin datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya sesuai target, memiliki penilaian kinerja yang baik, memiliki kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja dalam rangka mencapai target sesuai visi, misi dan tujuan organisasi. Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan rendah cenderung memiliki komitmen organisasional yang rendah pula yang berakibat pada meningkatnya ketidaksiplinan dan sikap tidak peduli terhadap organisasi.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional di PT. Dijado yaitu konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja. Implikasi manajerial yang dapat disarankan untuk mengurangi besarnya konflik pekerjaan keluarga antara lain adalah dengan memberikan *job description* yang jelas kepada setiap karyawan agar tuntutan pekerjaan dapat berimbang. Selain itu harus dilakukan manajemen waktu yang baik sehingga diharapkan mampu mengurangi jumlah jam lembur untuk karyawan administratif dan untuk dosen dapat dilakukan dengan pembatasan mengajar diluar jam kerja. Organisasi juga sebaiknya melakukan kegiatan *family gathering* agar keakraban dan kebersamaan dengan keluarga dapat ditingkatkan. Kemudian kebijakan untuk cuti dan izin untuk keperluan keluarga di jam kerja dapat dipertimbangkan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dan sangat besar pengaruhnya terhadap komitmen organisasional. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka organisasi perlu memberikan fasilitas kerja yang baik dan memadai. Imbalan dan penghargaan atas

prestasi kerja karyawan juga diberikan dengan asas keadilan bukan persamaan. Bagi karyawan yang berprestasi perlu dipertimbangkan peluang promosi agar karyawan termotivasi untuk terus mengembangkan potensinya. Selanjutnya, karyawan akan merasa puas apabila mendapat pengawasan dan komunikasi yang baik. Hal itu dapat ditingkatkan dengan rutin mengadakan rapat koordinasi sehingga tercipta komunikasi yang baik dan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan juga dengan rekan sekerja.

Loyalitas dan komitmen yang tinggi dapat ditumbuhkan dengan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang dilibatkan secara utuh akan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi yang mendorong untuk melakukan hal-hal positif demi kemajuan organisasi. Program pengembangan visi karyawan juga harus disesuaikan dengan visi organisasi agar tujuan karyawan selaras dengan tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan pintu masuk dalam rangka meningkatkan komitmen organisasional. Imbalan dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dan keuntungan-keuntungan lain yang diberikan organisasi akan mampu membuat karyawan memiliki loyalitas tinggi dan akan terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Kesimpulan

Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah: (i) konflik pekerjaan keluarga mempengaruhi komitmen organisasional. Konflik pekerjaan keluarga yang tinggi akan menurunkan komitmen organisasional (hipotesis pertama didukung); dan (ii) kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan PT. Dijado (hipotesis kedua didukung).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur karena keperluan penghematan waktu dan tenaga. Namun, kuesioner memiliki keterbatasan seperti bias dalam mengisi pertanyaan. Terdapat kemungkinan para responden tidak mengisi dengan sesungguhnya

atau hanya mengisi berdasarkan kondisi ideal yang diharapkan dan bukan kondisi sebenarnya yang sedang terjadi. Hal ini dapat menyebabkan pengukuran yang digunakan tidak menggambarkan variabel secara nyata. Selain itu, keterbatasan jumlah sampel dan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional maupun yang mempengaruhi kepuasan kerja serta jumlah analisisnya menyebabkan peneliti tidak bisa menggali lebih dalam lagi mengenai faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasional.

Berdasarkan hal di atas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan mampu untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan PT. Dijado, misalnya dengan mempertimbangkan konflik pekerjaan keluarga dalam mengambil kebijakan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja yang akan berdampak positif terhadap komitmen organisasional. Organisasi juga sebaiknya mampu memberikan ruang untuk kepentingan keluarga bagi para karyawannya sepanjang itu tidak mengganggu pekerjaan. Dengan adanya kebijakan yang lebih kekeluargaan maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik karena merasa bahwa organisasi memiliki perhatian kepada karyawannya dalam perannya di keluarga bukan hanya sebagai karyawan. Selain itu tetap harus dilakukan kebijakan-kebijakan lain dengan melihat berbagai aspek untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan kepentingannya oleh organisasi tentunya akan semakin loyal dan merasa memiliki kewajiban untuk mempertahankan keanggotannya dan komitmennya kepada organisasi tempatnya bekerja.

Penelitian ini masih sangat terbatas karena hanya meneliti sebatas konflik pekerjaan keluarga, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Untuk pengembangan penelitian disarankan penelitian mendatang dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian di perusahaan jasa lainnya atau perusahaan industri manufaktur agar diperoleh hasil yang lebih objektif dan representatif dengan cakupan yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Akintayo, D. I. (2010). Work-family conflict and organization commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, 2(1), 1–8.
- Allen N. J., Meyer, J. P., & S. C. A. (1993). Commitment organizational and occupations: Extension and tes of three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- Allen N. J., & M. J. P. (1990). Measurement of antecedents of affective, continuance and normative commitment to organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–8.
- Anindita, R. (2009). *Prinsip-prinsip dasar metode dalam pemasaran*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Arizal, J., Puspa, D. F., & Kamela, I. (2014). Pengaruh konflik kerja-keluarga dan role conflict terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi perawat di RSUD M.H. Thalib Kabupaten Kerinci. *E-Jurnal.Bunghatta.Ac.Id*, 4(2), 1–15.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). Job satisfaction and organizational commitment among public sector employees in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(7), 127–133.
- Darwish. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western settin. *Personnel Review*, 29(5), 567–592.
- Furnham A., Eracleous A., & Premuzic, T. C. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 765–779.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & B. W. C. (2008). *Multivariate data analysis* (5th ed.). USA: Prentice Hall International Inc.
- Irawaty, K. E. S. (2008). Pengaruh manajemen diri terhadap intensitas konflik peran ganda. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10(1), 14–33.
- Lathifah, I. (2008). *Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*. Retrieved from eprints.undip.ac.id/17716
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi, (alih bahasa VA. Yuwono dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Malhotra, N. K. (2004). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naim, B., & Danish, R. . (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. . . *International Journal of Business and Management*, 7(1), 222–229.
- Malik, S., Awan, A. G., & Q.-A. (2015). Role of work family on organizational commitment and organizational effectiveness. *European Journal of Bussiness and Management*, 7(1), 222=229.
- Nart, S., & Batur, O. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on Turkish primary teacher. . . *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72–81.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.

- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Organizational behavior* (13th ed.). London: Pearson International Edition.
- Seniati, L. (2006). Komitmen organisasi : Suatu telaah teoritis dan empiris. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8(1), 1–17.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Yee, R. W. Y., Yeung A. C. L., & Cheng, T. C. E., (2008). The impact of employee satisfaction on quality and profitability in high-contact service industries. *Journal of Operations Management*, 26, 651-668.