

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA

Ayu Puspitasari

Universitas Jenderal Soedirman
(Ayu_qyuut@yahoo.co.id)

Diterima : 16 Agustus 2011, Disetujui: 22 September 2011

ABSTRACT

The aim of the research is to seek the effect of work-family conflict, organizational commitment and job satisfaction. In analysing the data, this research employed simple regression, Multivariate and test Independent samples t-test. The result revealed some conclusions. They are: (1) work-family conflict has a negative and significant influence on organizational commitment, (2) work-family conflict has negative and significant effect on job satisfaction, (3) Job satisfaction and significant have positive effect on organizational commitment, (4) Job satisfaction has a mediating influence between work-family conflict with organizational commitment, (5) There is no significant difference between the intensity of work-family conflict among men and women.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan regresi sederhana, Multivariate dan Uji Independent sampel t-test menunjukkan bahwa: (1) Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (4) Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan komitmen organisasi, (5) Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara intensitas konflik pekerjaan-keluarga antara pria dan wanita.

Kata Kunci: *Konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja, komitmen organisasi*

Sumber daya merupakan asset yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Hal ini terkait dengan peran sumber daya manusia dalam menciptakan tingginya produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Dalam perekrutan karyawan dibutuhkan investasi yang tidak murah guna mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan yang diisyaratkan perusahaan. Untuk dapat mempertahankan keuntungan kompetitifnya upaya perekrutan ini dilanjut dengan upaya pengelolaan dan pengembangan bagi karyawannya. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan hak-hak karyawan secara penuh. Di sisi lain karyawan juga harus melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan sehingga tercapai produktivitas perusahaan yang tinggi.

Dalam usaha mencapai persaingan dan mempertahankan hidupnya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dari beberapa lembaga dan memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial. Tuntutan ini berasal dari beberapa pihak, seperti: negara, profesional, publik, dan kelompok tertentu. Pilihan respon perusahaan terhadap beberapa tuntutan tersebut merupakan sebuah pilihan strategis yang dipengaruhi tujuan organisasi, sehingga organisasi tidak "menelan mentah-mentah" tuntutan-tuntutan tersebut dan cenderung memilih kebijakan-kebijakan yang dapat diadaptasi dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Akhir-akhir ini terdapat tuntutan yang meningkat terhadap pemimpin organisasi untuk memahami bahwa kehidupan berkeluarga

dan pekerjaan telah berubah dan tidak merupakan dua hal yang terpisah (Lia Nirawati, 2009).

Kerja dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Tidak bisa dipungkiri bahwa keluarga bisa menjadi motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Tapi di sisi lain antara kerja dan keluarga bisa menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi itulah yang lebih dikenal dengan "Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*)".

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) akan menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan). (Harsiwi, 2004).

Terjadinya penggabungan di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan menjadi sebuah dinas/instansi baru dibawah naungan propinsi maupun daerah, pada tataran praktis akan membawa perubahan suasana dan nuansa kinerja birokrasi di daerah. Pelimpahan instansi pusat ke daerah yang disertai P3D (Personalia, pembiayaan, peralatan dan dokumentasi) secara otomatis akan mengakibatkan daerah akan mengalami penambahan PNS bahkan pembengkakan PNS. Akibat terlalu banyaknya jumlah pegawai yang digabungkan ke pemerintah kabupaten, diakui bahwa tidak semua level kepemimpinan mampu membagi habis tugas pokok dan fungsinya kepada seluruh stafnya karena terdapat pegawai baru pindahan dari penggabungan dan penghapusan dinas/instansi. Jumlah jabatan, peralatan dan tugas yang terbatas ternyata tidak sebanding dengan banyaknya personil PNS yang ada. Masih ditambah dengan semangat efisiensi, perampingan dan penghematan yang harus diterapkan maka membuat instansi daerah semakin bekerja keras. Situasi seperti ini lah yang dapat memicu terjadinya konflik, baik konflik secara vertikal maupun horizontal.

Lebih jauh lagi, saat ini telah terjadi perubahan trend demografi yang melanda seluruh dunia, seperti: peningkatan secara dramatis jumlah wanita yang masuk pada angkatan kerja, dan semakin banyaknya keluarga dimana suami atau istri, masing-masing bekerja dan memiliki penghasilan sendiri. Implikasinya, banyak organisasi yang mulai mendisain ulang kebijakan-kebijakan pada perusahaannya. Peru-

bahan angkatan kerja ini telah mendesak organisasi untuk merubah strukturnya dari yang bersifat tradisional "organization man" (organisasi dengan pria yang dominan), menjadi organisasi yang lebih majemuk. Dalam konteks ini, usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas pekerja, harus dimulai dengan memahami aspirasi-aspirasi dan sikap-sikap yang mengarah pada peran pekerjaan dan keluarga, baik pada seorang pekerja wanita maupun pria (Jati Waskito, 2007).

Secara alamiah, karyawan yang merasa senang dan cocok bekerja dalam suatu organisasi, akan berupaya menjaga komitmennya pada organisasi tersebut. Sebaliknya, bagi organisasi yang ingin menjaga agar karyawan tetap merasa betah untuk bekerja dengan mereka, maka organisasi tersebut harus memahami dan menghargai aspek-aspek kehidupan seorang pekerja baik dari sisi aspek pekerjaan maupun aspek di luar pekerjaan (Bhatnagar, 2001 dalam Jati Waskito, 2001).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum (Boles et al., 2001 dalam Harsiwi, 2004). Disisi lain konflik pekerjaan-keluarga bisa menjadi sumber stres bagi para pekerja, selain itu munculnya konflik pekerjaan-keluarga akan berpengaruh pada komitmen karyawan (Ninik Probosari, 2006).

Perumusan Hipotesis

a. Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi

Haar (2003) melakukan penelitian tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan hasil pekerjaan terkait dalam organisasi pemerintahan di Selandia Baru. Penelitian ini membahas dua tipe konflik yaitu pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan (*work-family and family-work conflict*) sebagai prediktor untuk sejumlah sikap organisasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan Haar (2003) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri U Purwaningsih (2009) yang menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 1 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

b. Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ifah Latifah (2008) tentang pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Ifah Latifah (2008) menemukan bahwa *Work Interfering with Family* (WIF) berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* (JS) dan signifikan, yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan mengintervensi keluarga cenderung mengurangi kepuasan dalam bekerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Supiyani (2008) yang juga menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan RS Wijayakusuma Purwokerto. Ekawati (2009) juga menemukan bahwa tekanan keluarga akan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Anisa Romadaniati (2008) juga menemukan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang secara statistik ditunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga diindikasikan dengan semakin merasakan ketidaktertarikan pada pekerjaannya, kelelahan untuk melakukan pekerjaan lain meningkat, dan meningkatnya kesulitan menjadi pasangan, rekan, dan orang tua yang baik karena pekerjaannya memang mempunyai pengaruh langsung dan negatif terhadap kepuasan kerja yang diindikasikan dengan turunnya kenikmatan atas segala jenis pekerjaan, turunnya kenikmatan atas waktu bekerja, menurunnya kepuasan atas jadwal kerja, penilaian, kepuasan dengan jumlah jam kerja seorang wanita pengusaha. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan konflik pekerjaan-keluarga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja atau dengan kata lain semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka kepuasan kerja juga semakin rendah. Susanto (2010) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga yang meliputi *job-spouse conflict*, *job parent conflict* dan *job-homemaker conflict* tidak mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan

kerja pengusaha wanita. Sedangkan Christine et al (2010) memberikan simpulan dalam penelitiannya bahwa pada *dual career couple* di Jabodetabek konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga, dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Boles et al (2001) dalam Harsiwi (2004) menyatakan bahwa Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai beberapa implikasi penting bagi manajer. Pertama, dalam lingkungan kerja, penjadwalan perlu mempertimbangkan tanggung jawab karyawan dalam keluarga. Fleksibilitas mungkin menjadi konsep kunci dalam penugasan individu agar dapat melakukan tanggung jawabnya pada keluarga. Keinginan untuk fleksibel atau menegosiasikan tugas dapat digambarkan sebagai dukungan organisasi, yang terkait dengan kepuasan kerja. Kedua, harus ditekankan bahwa hanya karena seseorang mempunyai lebih sedikit konflik pekerjaan-keluarga tidak berarti orang tersebut dapat dipekerjakan pada semua tugas yang tidak dikehendaki dan atau yang tidak menyenangkan.

Hipotesis 2 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

c. Konflik Pekerjaan-Keluarga, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal komitmen organisasional. Aranya et al (1982) dalam Robbinson (2005) melaporkan adanya suatu korelasi secara signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Trianingih, 2004 dalam Amilin, 2008).

Sri U Purwaningsih (2009) dalam penelitiannya tentang pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan ekspor mebel. Penelitian ini membahas tentang pengaruh Konflik keluarga-pekerjaan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh

negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi hubungan antara pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada komitmen organisasi.

Hipotesis 3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 4 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan komitmen organisasi.

d. Perbedaan Intensitas konflik pekerjaan-keluarga antara pria dan wanita

Masalah keternagakerjaan merupakan salah satu masalah yang sangat penting di Indonesia. Jumlah penduduk yang besar, penyebaran penduduk yang tidak merata, keseimbangan penyediaan lapangan pekerjaan merupakan beberapa faktor penting yang berperan dalam menimbulkan berbagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Masalah ini akhirnya akan berimbas ke berbagai masalah sosial dan demografi yang lain.

Kondisi tersebut menyebabkan kompetisi memperoleh pekerjaan menjadi semakin ketat. Persaingan tersebut tidak hanya terjadi di kalangan pria maupun juga di kalangan wanita. Apalagi tidak jarang di antara mereka yang justru menjadi tulang punggung ekonomi rumah tangga. Dengan demikian, masuknya angkatan kerja wanita ini akan menimbulkan persaingan terhadap angkatan kerja pria. Utomo (2006) melakukan penelitian tentang Peluang pekerja wanita dalam memilih lapangan pekerjaan pertanian dan non pertanian di kota Batam, menemukan bahwa variabel demografi seperti umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, daerah tempat tinggal, dan status migran berpengaruh terhadap lapangan pekerjaan yang dimasuki oleh para pekerja wanita di kota Batam.

Hipotesis 5 : Terdapat perbedaan intensitas konflik pekerjaan-keluarga antara pria dan wanita

METODA PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan

Kabupaten Banyumas. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 61 responden. pengambilan sampel acak berstrata (*Stratified Random Sampling Design*) digunakan dalam penentuan responden.

Teknik Analisis Data

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis One Sample Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai One Sample K-S Test < nilai One Sample K-S table atau nilai signifikansi (*Asymptotic sign*) > 0,05 maka distribusi data menyebar dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas antar variabel, salah satu caranya adalah dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Algifari (1997) jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model tidak terdapat multikolinearitas. Kriteria pengujian VIF > 10 ada gejala multikolinearitas atau VIF ≤ 10 tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian untuk menyelidiki adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser (Gujarati, 1993: 187).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yang diajukan, digunakan regresi linier sederhana, dengan persamaan: $Y = a + bX + \varepsilon$

1. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga (X) terhadap Komitmen Organisasi(Y).

Dari Tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 27,282 - 0,205 X$$

Untuk mengetahui pengaruh variabel konflik pekerjaan-keluarga secara parsial terhadap variabel komitmen organisasi digunakan uji t. Dari hasil analisis dengan menggunakan tingkat

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Antara Konflik Pekerjaan – Keluarga (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	t _{tabel}	Beta	Keterangan
Konstanta	27,174				
Konflik Pekerjaan – Keluarga	-0,205	-3,484	2,000	-0,413	Signifikan
R ² = 0,171		F = 12,139			

kesalahan (α)=0,05 diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,000, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar -3,484. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel}, maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pekerjaan–keluarga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, sehingga hipotesis pertamayang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, **diterima**.

2. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Dari Tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 22,286 - 0,126 X$$

Untuk mengetahui pengaruh variabel konflik pekerjaan–keluarga secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja digunakan uji t. Dari hasil analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α)=0,05 diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,000, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar -2,461. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel}, maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pekerjaan–keluarga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan–keluarga berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja, **diterima**.

3. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi(Y).

Dari Tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,443 + 1,127 X$$

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap variabel komitmen organisasi digunakan uji t. Dari hasil analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α)= 0,05 diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,000, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 20,190. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel}, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, **diterima**.

b. Pengujian Hipotesis keempat

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka di gunakan analisis regresi *multivariate*. Analisis regresi *multivariate* merupakan analisis yang digunakan untuk menguji adanya pengaruh dari variabel mediating (perantara). Analisis ini menggunakan perluasan dari regresi (Ghozali, 2005).

Tabel 2.. Hasil Perhitungan Regresi Antara Konflik Pekerjaan–Keluarga (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	t _{tabel}	Beta	Keterangan
Konstanta	22,286				
Konflik Pekerjaan – Keluarga	-0,126	-2,461	2,000	-0,305	Signifikan
R ² = 0,093		F = 6,055			

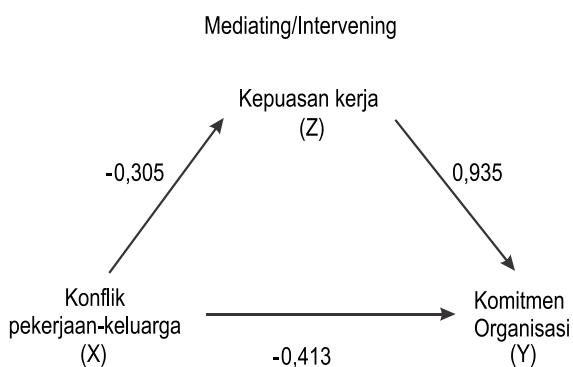
Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	t _{tabel}	Beta	Keterangan
Konstanta	1,443				
Kepuasan Kerja	1,127	20,190	2,000	0,935	Signifikan
R ² = 0,874		F = 407,626			

Tabel 4. Hasil regresi pengaruh Konflik Pekerjaan–Keluarga (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Pengaruh antar variable	Nilai Beta
Konflik Pekerjaan–Keluarga terhadap Komitmen Organisasi	-0,413
Konflik Pekerjaan–Keluargaterhadap Kepuasan Kerja	-0,305
Kepuasan Kerjaterhadap Komitmen Organisasi	0,935

Berdasarkan perhitungan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis regresi pengaruh Konflik Pekerjaan–Keluarga (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Dari gambar 1 dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung = $-0,413$
Artinya konflik pekerjaan–keluarga akan menurunkan komitmen organisasi sebesar $-41,3$ persen.
- 2) Pengaruh tak langsung = $-0,305 \times 0,935$
 $= -0,285$
Artinya pengaruh variabel konflik pekerjaan–keluarga terhadap komitmen organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar $-28,5$ persen.
- 3) Selisih Pengaruh = $(-0,413) - (-0,285)$
 $= -0,128$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui nilai pengaruh antara konflik pekerjaan–keluarga

terhadap komitmen organisasi bernilai $-41,3$ persen nilainya mengalami peningkatan sebesar $-28,5$ persen setelah adanya variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi. Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan–keluarga terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan–keluarga dengan komitmen organisasi, *diterima*.

c. Pengujian hipotesis kelima

Hipotesis kelima merupakan hipotesis dengan uji perbedaan antara sampel dengan populasi. Menguji hipotesis dua sampel independent adalah menguji kemampuan generalisasi rata-rata data dua sampel yang tidak berkorelasi (Sugiyono, 2003: 134-135). Maka digunakan t-test, yaitu merupakan teknik analisa statistik yang dipakai untuk melihat ada tidaknya perbedaan “mean” dari dua kelompok sampel. Karena dua kelompok sampelnya berasal dari distribusi sampel yang berbeda (dari populasi yang berbeda), maka teknik analisa yang digunakan adalah *Independent Sampel Test*.

Tabel 5. Uji Independent Sampel Test

	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. (2-tailed)
Konflik Pekerjaan–Keluarga	-0,089	2,000	0,929

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,089$ dengan nilai signifikansi (2-tailed) $0,929$, sedangkan nilai t_{tabel} $2,000$ atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , yang berarti secara statistik tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara intensitas konflik pekerjaan–keluarga antara pria dan wanita, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan terdapat perbedaan intensitas konflik pekerjaan–keluarga antara pria dan wanita, *ditolak*.

KESIMPULAN

a. Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan–keluarga cenderung mengurangi komitmen organisasi dalam

bekerja. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Haar (2003) dan Sri U Purwaningsih (2009) yang menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi.

b. Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengurangi kepuasan dalam bekerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ifah Latifah (2008), Ila Supiyani (2008), Ekawati (2009), dan Anisa Romadaniati (2008). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan konflik pekerjaan-keluarga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja atau dengan kata lain semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka kepuasan kerja juga semakin rendah.

c. Konflik Pekerjaan-Keluarga, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diketahui bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan komitmen organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbinson (2005) yang melaporkan adanya suatu korelasi secara signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Trianingsih, 2004 dalam Amilin, 2008).

Sedangkan hasil yang menyatakan Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan komitmen organisasi, konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri U Purwaningsih (2009) yang menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi hubungan antara

pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada komitmen organisasi.

d. Perbedaan Intensitas konflik pekerjaan-keluarga antara pria dan wanita

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara intensitas konflik pekerjaan-keluarga antara pria dan wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Afina Murtiningrum. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 SMP Negeri Di Kabupaten Kendal). *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Algifari. (1997). *Analisis Statistik Untuk Bisnis dan Regresi, Korelasi dan Non Parametrik* (Edisi Pertama). BPFE. Yogyakarta.
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Amilin & Rosita Dewi. (2008). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating. *Jurnal JAAI*, 1(12), 13-24.
- Aminah Ahmad. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. universiti putra Malaysia. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 1(4).
- Anisa Romadaniati & Joko Suyono. (2008). Konflik pekerjaan-keluarga studi pada ikatan wanita pengusaha Indonesia cabang Surakarta. *Jurnal Fokus Manajerial*, 1(8), 34-47.
- Antonia Calvo-Salguero, Ana Ma Carrasco-Gonzalez & Jose Maria Salinas-Martinez de Lecea. (2010). Relationship between work-family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles. *African Journal of Business Management*, 4(7), 1247-1259.

- As'ad, Moh. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi ke-empat*. Liberty: Yogyakarta.
- Christine WS, Megawati Oktorina, Indah Mula. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai *intervening variable* (studi pada *dual career couple* di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12 (2), 121-132.
- Ekawati. (2009). Pengaruh tekanan keluarga terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi (studi kasus pada karyawan dinas pertanian tanaman pangan kabupaten Banyumas). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, Damodar. (1993). *Ekonometrika dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Haar, Jarrod M. (2003). *Commitment, support, and turnover intentions as outcomes of work family conflict in New Zealand*. www.nzabe.ac.nz/conferences/2003/Papers/Haar.doc. Diakses 28 November 2010
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsiwi, Th.Agung M. (2004). Konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja akademisi wanita. *Jurnal Ekobis*, 2(5), 217-229.
- Husain Umar. (2008). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ilfah Latifah. (2008). pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada auditor kantor akuntan publik di Indonesia). *Tesis*. Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Ila Supiyani. (2008). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja, tingkat absensi dan turnover intention pada rumah sakit wijayakusuma Purwokerto. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman.
- Jati Waskito dan H. Irmawati. (2007). Perbedaan gender dan sikap terhadap peran pekerjaan-keluarga: implikasinya pada perkembangan karir wanita. *Jurnal Benefit*, 1 (11).
- Karthik Namasivayam & Xinyuan Zhao.(2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28, 1212-1223. www.elsevier.com/locate/tourman.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. (2009). *Komitmen organisasi*. <http://www.e-psikologi.com/epsi/industri.asp>. Diakses 24 September 2010.
- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). Pengaruh karir objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 1(9), 128-145.
- Lia Nirawati. (2009). Pengaruh work family conflict pekerja wanita terhadap turnover dengan absen sebagai variabel antara. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Ventura*, 3 (12), 157-166.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen sumberdaya manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Fuad & M. Noor Ardiansah. (2004). Kelebihan peran dan konflik antar peran auditor: determinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ekobis*, 1(5), 65-77.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisa-sional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Ninik Probosari. (2006). Antecedent konflik pekerjaan-keluarga dan pengaruhnya terhadap tingkat kehadiran di tempat kerja. *Jurnal Telaah Bisnis*, 1(7).
- Ninik Rastiwi & Salamah Wahyuni. (2008). Analisis pengaruh kebijakan kerja waktu fleksibel pada komitmen, stres kerja, dan biaya perusahaan (studi pada karyawan dealer sepeda motor di kota Surakarta). *Jurnal Fokus Manajerial*, 1(6), 48-58.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

- Robinson & Nila Aprila. (2005). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan berperilaku etis terhadap keinginan berpindah pada profesional bidang teknologi informasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(5), 23-34.
- Shore, Lynn McFarlane & Sandy J. Wayne.(1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 5 (78), 774-780.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. (1995). *Metode penelitian survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sri U Purwaningsih & A.Riani Suprpti. (2009). *Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. fokus manajerial*, 1(7), 09-18.
- Sugiyono. (2003). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. (2010). Analisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita di kota Semarang. *Jurnal Aset*, 12 (1), 75-85.
- Triaryati, Nyoman. (2003). Pengaruh kebijakan mengenai work family conflict terhadap absen dan turnover. *Majalah Ekonomi Tahun XIII*, 1.
- Utomo, Agung Priyo. (2006). Peluang pekerja wanita dalam memilih lapangan pekerjaan pertanian dan non pertanian di kotaBatam. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(2), 21-34.