

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KOMITMEN KERJA PADA KARYAWATI UPT DIKLAT PEGAWAI PROVINSI RIAU

Sugiarto

Widyaiswara Ahli MadyaBPSDM Provinsi Riau
sugiartoriau@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine whether there is a relationship between dual role conflict to work commitment on employee UPT Riau Province Employees Training. The hypothesis proposed in this research is there is a relationship of dual role conflict with work commitment on the employee UPT Diklat Pegawai Riau Province. This study took a sample of women who work and have children and husbands with status has become a permanent employee with the number of subjects as many as 30 participants. The scale used in this research is the scale of dual conflict and the scale of work commitment. Data analysis technique used is product moment analysis. Based on product moment correlation analysis test it can be seen that the results of this study did not indicate a significant relationship between variael dual role conflict and work commitment on employee UPT Diklat Pegawai Riau Province. The correlation coefficient is (r) -0.014 with $p = 0.894$ ($p > 0.05$).

Keywords: *Organizational Commitment, Multiple Role Conflict*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konflik peran ganda terhadap komitmen kerja pada karyawan UPT Diklat Pegawai Provinsi Riau. Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan konflik peran ganda dengan komitmen kerja pada karyawan UPT Diklat Pegawai Provinsi Riau. Penelitian ini mengambil sampel wanita yang bekerja dan memiliki anak dan suami dengan status sudah menjadi karyawan tetap dengan jumlah subjek sebanyak 30partisipan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala konflik peram ganda dan skala komitmen kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis product moment. Berdasarkan uji analisis korelasi product moment maka dapat dilihat bahwa hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variael konflik peran ganda dan komitmen kerja pada karyawan UPT Diklat Pegawai Provinsi Riau. Koefisien korelasi adalah (r) -0.014 dengan $p = 0.894$ ($p > 0.05$)

Kata kunci: Komitmen organiasai, Konflik peran ganda

PENDAHULUAN

Zaman mordenisasi sekarang ini telah banyak menghasilkan perubahan dan kemajuan diberbagai bidang dan sektor kehidupan serta memunculkan fenomena baru. Salah satu fenomenanya adalah semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja bahkan banyak wanita yang berhasil memasuki pekerjaan yang lazimnya dikerjakan oleh pria.

Kemajuan dan peningkatan jumlah wanita di dunia kerja memang bukan lah persoalan baru dan tidak dapat di elakkan. Wanita yang masuk didunia kerja menunjukkan bahwa wanitapun dapat

berbuat sama halnya dengan yang diperbuat oleh kaum pria. Namun sebagai wanita karir yang berkecimpung di dunia kerja, wanita tetap menyadari bahwa mereka adalah ibu rumah tangga, yang tidak bisa lepas dari tanggung jawab mengurus keluarga, seperti mengurus anak dan suami serta menyiapkan berbagai kebutuhan lain yang dibutuhkan bagi keluarga. Oleh sebab itu seringkali wanita karir memiliki beban yang lebih berat dari pada rekan kerja prianya (Anoraga, 2006).

Untuk dapat memperolehkeseimbangan antara perannya sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga,

seorang wanita harus mampu dan berhasil memainkan peran gandanya. Apabila seorang wanita tidak mampu memainkan peran gandanya dengan sukses dan seimbang, maka inilah yang dapat menyebabkan timbulnya konflik pada wanita karir. Banyak wanita yang merasa kesulitan jika harus melaksanakan beban tugas ganda dalam dunia kerja dan tugas rumah tangga. Mereka merasa bersalah jika mereka tidak dapat melaksanakan tugas rumah tangga sebagaimana mestinya dilakukan seorang wanita, misalnya mereka hanya mampu menjalani tugas merawat anak dari sekian banyak tugas rumah tangga, sedangkan sisa mereka limpahkan kepada asisten rumah tangga. Bahkan ada wanita yang turut melimpahkan tugas merawat anak kepada “*baby sitter*”. Selain itu mereka juga merasa bersalah apabila kegiatan menghabiskan waktu bersama keluarga atau rekreasi pun harus dibatasi, atau jika mereka sudah lelah setelah pulang dari kantor, mereka tidak bisa bermain dengan anaknya, atau hanya aktif bermain dengan anak-anaknya sebelum mereka tidur. (Ratnasari & Farradina, 2013).

Dilema bagi wanita karir dan ibu rumah tangga timbul karena peran ganda yang harus mereka jalani. Berdasarkan fenomena yang ada banyak wanita karir yang terjebak ke dalam dilema ini, karena mereka tidak mampu memainkan peran gandanya secara seimbang, terutama dalam hal manajemen waktu. Nyatanya, kemampuan manajemen waktu dari ibu rumah tangga merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh wanita karir. Mereka harus dapat memainkan peran ganda dengan semaksimal mungkin baik ditempat kerja maupun dirumah.

Konflik yang terjadi antara tuntutan pekerjaan dan keluarga disebut dengan konflik peran ganda. Konflik peran ganda adalah suatu tingkat dimana seseorang mengalami ketidakseimbangan dalam bidang pekerjaan dan keluarga. Menurut Triaryati (2003) konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran

dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat di seajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Sumber utama yang menimbulkan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja adalah usahanya untuk membagi waktu atau menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Konflik peran ganda ini juga dapat menyebabkan timbulnya stress, ketidakpuasan, serta rendahnya komitmen kerja. (Ratnasari & Farradina, 2013).

Menurut Namasivayam dan Zhao (dalam Rantika dan Sunjoyo, 2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional akan dipengaruhi oleh konflik peran ganda yaitu konflik antara kerja-keluarga, dimana konflik kerja-keluarga ini akan membawa pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan.

Di tempat kerja, wanita pekerjapun dituntut mempunyai komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaannya yang dipercaya pada mereka hingga mereka harus menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sementara itu, dari dalam diri merekapun sudah ada keinginan ideal untuk berhasil melaksanakan kedua peran tersebut secara aporsional dan seimbang (Anoraga, 2006).

Menurut Boles dkk, 2011 (dalam Putri, 2012) konflik peran ganda bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi.

Dalam penelitian Cohen dan Kirchmeyer (dalam Demaran, 2013) yang menunjukkan hasil penemuannya adalah

terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan komitmen, dimana wanita kurang komitmen terhadap pekerjaan dibandingkan laki-laki. Hal ini masuk akal karena wanita lebih mengutamakan keluarganya dari pada laki-laki dan akibatnya mereka kurang menghargai karyanya di tempat kerja. Dalam arti, wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suami dan hal-hal lain yang menyangkut urusan dalam rumah tangganya.

Hal demikian juga dirasakan oleh karyawan UPT *Diklat Pegawai Provinsi Riau*. Sebagai seorang wanita pekerja yang memiliki tanggung jawab terhadap urusan rumah tangga, yang meskipun terkadang dibantu oleh pembantu, namun hal itu sering menjadi beban terbesar. Sebagai seorang karyawan mereka mempunyai tugas pokok yang harus dikerjakan dengan maksimal, dan mereka juga harus mengikuti peraturan kantor dimana pagi-pagi mereka harus berangkat ke kantor, agar dapat datang tepat waktu yaitu pukul 08.00 WIB sampai pukul 15.00 WIB.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sangat tertarik untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu ada pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen komitmen kerja pada karyawan UPT *Diklat Pegawai Provinsi Riau*

Steers dan Porter (1983) berpendapat bahwa komitmen kerja mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen kerja yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Jewell dan Siegall (dalam Sutrisno, 2010) Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Konflik peran ganda didefinisikan Khan et al (dalam Wulandari, 2012), mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Konflik peran ganda memiliki dua bentuk yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

Menurut Wijono (2010) konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami wanita sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi. Wanita tidak dapat mengelak untuk tidak mengutamakan perannya dalam pekerjaan tetapi peran istri atau ibu tidak dapat diabaikan karena peran formal yang dicapai melalui proses perkawinan yang disahkan oleh masyarakat. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Gibson (1990) Konflik peran adalah konflik yang muncul ketika seseorang di organisasi mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat. Konflik peran akan muncul bilamana dua peran yang tidak saling melengkapi atau tidak saling cocok terjadi dalam waktu yang bersamaan. Konflik peran dapat juga terjadi apabila orang lain harus bereaksi terhadap seseorang yang menempati dua status yang tidak bersesuaian atau apabila seseorang mempunyai dua perangkat pengharapan yang berkonflik dalam perilakunya.

Penelitian Allen dan Mayer (2006) menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan negatif dengan komitmen kerja. Hubungan negatif antara konflik peran ganda dan komitmen kerja

nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya dikeluarga maupun diperusahaan akan merasa kurang berkomitmen terhadap organisasinya.

Menurut Ganster (dalam Aryadi, 2006) sama halnya dengan konflik peran gandadapat mengarah pada stress terjadi dikarenakan banyaknya waktu untuk berkumpul bersama keluarga menyebabkan kurangnya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja. Tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan menggunakan teori peran dalam menjelaskan tekanan konflik antar peran. Konflik antar peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksanaan peran yang lain. Tekanan untuk menyeimbangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress. Konflik pekerjaan keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga.

METODE PENELITIAN

Menurut Burhan Bungin (2005) populasi berasal dari kata bahasa inggris *population*, yang berarti jumlah penduduk. Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita UPT *Diklat Pegawai Provinsi Riau* 50 karyawati, maka diambil sampel 30 orang. Teknik sampling yang digunakan ialah *purposive* sampling yaitu semua subjek yang mempunyai ciri dan karakteristik yang telah ditentukan memiliki kesempatan untuk menjadi sampel penelitian. Karakteristik dari sampel penelitian ini adalah karyawan wanita yang

sudah menikah dan memiliki anak, dengan status sudah menjadi karyawan tetap.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala adalah suatu metode penelitian yang berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu dan respon terhadap skala diberi skor melewati proses penskalaan (Azwar, 2005). Skala yang diungkap dalam penelitian ini adalah skala yang mencakup variabel yang akan diteliti yaitu skala konflik peran ganda dan skala komitmen kerja.

Menurut Azwar (2005) validitas berasal dari kata *validity* yaitu pertanyaan tentang apakah tes sungguh mengukur apa yang hendak diukurnya. Suatu tes dapat dikatakan valid bila tes mampu mengukur secara akurat apa yang hendak diukurnya. Validitas sering kali dikonsepsikan sebagai kemampuan suatu tes untuk mengukur secara akurat atribut yang seharusnya diukur. Pengolahan data selanjutnya dibantu menggunakan SPSS 17.0 *for windows*.

Penentuan kesahihan item menggunakan kriteria menyatakan bahwa untuk skala psikologi sebaiknya menggunakan patokan koefisien korelasi minimal 0,30 akan tetapi apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah aitem yang diinginkan, maka dapat menurunkan menjadi 0,25.

Menurut Sugiono (2010) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda.

Pada penelitian ini reliabilitas dihitung menggunakan rumus koefisien reliabilitas alpha (α) dan diperoleh hasil

reliabilitas pada skala komitmen kerja diperoleh α 0,900 dan reliabilitas konflik peran ganda diperoleh α sebesar 0,867

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada uji kesahihan (validitas) skala komitmen kerja menghasilkan koefisien yang bergerak antara 0,073 sampai 0,714 validitas sebelum seleksi butir. Sementara koefisien alfa menunjukkan 0,900 (reliabilitas sebelum seleksi butir). Dengan pengujian tersebut sebanyak 6 butir aitem gugur dari 30 aitem yang diujicobakan. Koefisien butir aitem yang sah bergerak antara 0,347 sampai 0,714. Pada uji kesahihan (validitas) skala konflik peran ganda menghasilkan koefisien yang bergerak antara 0,006 sampai 0,654 (validitas sebelum seleksi butir). Sementara koefisien alpha menunjukkan 0,867 (reliabilitas sebelum seleksi butir). Dengan pengujian tersebut sebanyak 15 aitem gugur dari 36 aitem yang diujicobakan yaitu item koefisien butir aitem yang sah bergerak antara 0,301 sampai 0,654. Pada variabel komitmen kerja, skor rerata empirik 71,27 berada di atas rerata hipotetik 60 dan variabel konflik peran ganda, rerata empirik 64,31 berada di atas rerata hipotetik 52,5.

Tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan menggunakan teori peran dalam menjelaskan tekanan konflik antar peran. Konflik antar peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksanaan peran yang lain. Tekanan untuk menyeimbangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress. Konflik pekerjaan keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Konflik antara tuntutan dan pekerjaan disebut konflik peran ganda.

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang

bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Sumber utama yang menimbulkan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja adalah usahanya untuk membagi waktu atau menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Menurut Triaryati (2003) konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat di sejajarkan dalam beberapa hal. Steers dan Porter (1983) berpendapat bahwa komitmen kerja mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen kerja yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Peran ganda yang diemban oleh wanita ini sangat riskan dengan konflik keluarga-peran. Konflik dalam berkeluarga sangat berpengaruh dengan perilaku kerja dan kinerja seseorang. Konflik-konflik tersebut akan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan (Ghozali, 2007).

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis, maka ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang negatif namun tidak signifikan antara konflik peran ganda dan komitmen kerja pada karyawati UPT *Diklat Pegawai Provinsi Riau*.

Perusahaandisarankan memberikan fasilitas dan kebijakan yang menunjang kinerja karyawan wanita dengan peran ganda seperti jadwal kerja alternatif, tempat

penitipan anak, taman kanak-kanak, kebijakan izin keluarga, job sharing.

Karyawan disarankan menerapkan manajemen waktu untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain terkait konflik peran ganda selain komitmen kerja, yang sesuai dengan isu yang berkembang, agar didapat hasil yang optimal. Selain itu, perlu kajian teori yang lebih mendalam terhadap variabel konflik peran ganda dan variabel komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2006). *Psikologi kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Aryadi, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azwar. (2005). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Kencana
- Demaran, D. (2013). *Perinsip-Perinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pena Semesta.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Journal of Management Review*, 10, 76-88.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson & James, D, H. J. (1990). *Organisasi perilaku struktur dan proses (edisi V) jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Putri N, A., (2012) . Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karier di Badan Pemerdayaan Masyarakat Kota Makassar. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis*. Makassar: Universitas Hassanudin.
- Ratnasari, D & Farradinna, S. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran

Ganda Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan Upt Pekanbaru. *Jurnal An-Nafs 08(01)*.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wulandari., (2012). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi. *Skripsi Ilmu sosial dan Politik*. Depok: Universitas Indonesia.