KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA KARYAWAN PEREMPUAN DI PT. SINDANG RERET CIKOLE LEMBANG

Organization Commitments Reviewed From Role Conflicts And Employees Work Stress Case Study On Female Employees In PT. Sindang Reret Cikole Lembang

Yunni Widyawati[1] Umi Narimawati[2]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
dyanumi27@gmail.com[1] yunniwidyawati@gmail.com[2]

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Organizational Commitment in terms of Employee Role Conflict and Job Stress. This study uses multiple regression analysis, descriptive and verification methods. Descriptive analysis is used to determine Role Conflict, Employee Work Stress and Organizational Commitment, while the verification analysis is used to determine Organizational Commitment that is influenced by Role Conflict, Organizational Commitment that is influenced by Job Stress, and Organizational Commitment that is influenced simultaneously by Role Conflict and Job Stress Employee. The results of this study indicate that Role Roles and Organizational Commitment are in the unfavorable category while Job Stress is in a pretty good category, Organizational Commitment is significantly influenced by Role Conflict, Organizational Commitment is significantly influenced by Job Stress, and simultaneously Organizational Commitment is influenced significant through Employee Role Conflict and Job Stress. From these results, this is due to the role of employees who clash with work, employees are difficult to divide the time between family and work, employees are required to be able to multitasking, there is a relationship that is not good between employees and superiors and there is a desire for employees to leave the organization.

Keywords: Role Conflicts, Employees Work Stress, Organization Commitments

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam organisasi dan merupakan salah satu kunci bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan sesuai yang diharapkan maka dibutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat patisipasi dan loyalitas yang tinggi. Tingkat partisipasi dan loyalitas yang tinggi tersebut dinamakan komitmen.

Karyawan yang berkomitmen akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan organisasi dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Dengan tingkat komitmen yang rendah maka karyawan tidak akan memfokuskan dirinya pada pencapaian tujuan organisasi. Bahkan dapat berakibat meningkatnya kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seorang karyawan adalah konflik peran. Konflik peran bisa muncul karena adanya komitmen organisasi yang berbenturan dengan komitmen profesi. Tuntutan yang berbeda dari peran yang dilaksanakan di dalam organisasi, keluarga, atau di masyarakat membuat karyawan merasa tertekan dan tidak betah bekerja di organisasi tersebut. Sehingga pada akhirnya dapat menurunkan komitmen nya pada oganisasi tersebut.

Selain itu terdapat pula faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu stres. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami atau dirasakan karyawan maka akan dapat menyebabkan jenuh dalam bekerja atau bahkan berniat untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hal itu akan menyebabkan semakin rendah komitmen organisasinya.

Pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang terdapat karyawan perempuan yang kebanyakan merasa kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran yang lain ketika mengalami masalah dengan salah satu peran. Terdapat pula hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan atasan. Serta terdapat peraturan yang mewajibkan semua karyawan untuk multitasking untuk secara bergantian mengerjakan pekerjaan pada bagian yang lain. Gaji yang diberikan pun dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan terutama untuk karyawan lepas. Hal tersebut menjadi pemicu timbulnya gejala stres kerja karena kelelahan akibat banyaknya tugas yang harus dikerjakan namun hanya diberikan gaji yang sedikit. Selain itu terdapat lebih banyak karyawan yang keluar daripada karyawan yang masuk.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan manager PT. Sindang Reret Cikole menyebutkan adanya karyawan perempuan yang memiliki peran sebagai ibu rumah tangga yang berbenturan dengan pekerjaannya. Selain itu terdapat pula karyawan perempuan yang sudah bercerai di usia yang masih muda dan hanya memiliki pendidikan yang rendah yang memaksa karyawan tersebut mencari penghasilan untuk menghidupi anaknya. Selain itu tuntutan yang mengharuskan karyawan memiliki kemampuan untuk dapat menjalankan pekerjaan pada semua bagian membuat banyak karyawan mengeluh merasakan kelelahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Konflik Peran, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang
2. Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh Konflik Peran pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang
3. Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh Stres Kerja pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang
4. Komitmen Organisasi yang dipengaruhi secara simultan oleh Konflik Peran dan Stres Kerja pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Peran

Suwardi (2008) menyatakan konflik peran adalah kemunculan dua (atau lebih) penyampai peran secara bersamaan yang saling bertentangan.

Selanjutnya Greenhaus dan Beutell dalam Lilly, dkk (2006) menyatakan 3 indikator konflik peran yaitu:

1. Time based conflict
2. Strain based conflict
3. Behaviour based conflict

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2003) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang.

Selanjutnya Gibson dalam Istijanto (2010:186-190) menyatakan indikator konflik peran adalah:

a) Stressor Individu
   1. Beban karir
   2.Pengembangan karir
   3. Hubungan dalam pekerjaan

b) Stressor Organisasi
   1. Struktur organisasi
   2. Kepemimpinan

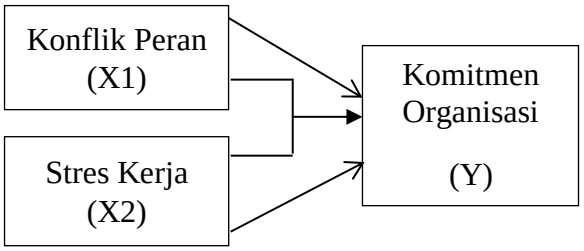
Komitmen Organisasi

Winner dalam Asriningati (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi di bandingkan kepentingannya sendiri.

Selanjutnya terdapat 4 indikator menurut Minner dalam Sopiah (2008)

1. Faktor personal
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik struktur karyawan
4. Pengalaman kerja

KERANGKA PEMIKIRAN



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis:

1. Konflik Peran cukup tinggi, Stres Kerja cukup tinggi, Komitmen Organisasi rendah pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang
2. Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Konflik Peran pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang
3. Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Stres Kerja pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang
4. Komitmen Organisasi secara simultan dipengaruhi oleh Konflik Peran dan Stres Kerja pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang.

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif sebab penulis ingin mengetahui pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

Populasai dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan PT. Sindang Reret Cikole Lembang sebanyak 40 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunaka analisis verifikatif. Analisis regresi berganda akan digunakan untuk penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,763	,927		,823	,416
	X1 Konflik Peran	,452	,090	,579	5,039	,000
	X2 Stress Kerja	,288	,092	,359	3,127	,003

a. Dependent Variable: Y Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0{,}763 + 0{,}452X1 + 0{,}288X2$$

Analisis Korelasi

a. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,873[a]	,763	,750	1,445492	1,776

a. Predictors: (Constant), X2 Stress Kerja, X1 Konflik Peran

b. Dependent Variable: Y Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas terlihat bahwa nilai R sebesar 0,873 pada output di atas menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (Konflik Peran dan Stres Kerja) dengan Komitmen Organisasi. Maka diketahui bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Komitmen Organisasi.

b. Koefisien Korelasi Parsial

Correlations

		Y Komitmen Organisasi
X1 Konflik Peran	Pearson Correlation	,837
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	40
X2 Stress Kerja	Pearson Correlation	,774
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	40

Berdasarkan hasil perhitungan diatas terlihat bahwa hubungan antara Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,837 termasuk dalam hubungan yang sangat kuat karena pada rentang interval antara 0,80-1,000, nilai korelasi bertanda positif menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah yang mempunyai arti bahwa Konflik Peran yang baik (dalam arti Konflik Peran yang rendah) akan diikuti oleh Komitmen Organisasi yang baik.

Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,774 termasuk dalam hubungan yang sangat kuat karena pada rentang interval antara 0,60-0,799, nilai korelasi bertanda positif menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah yang artinya Stres Kerja yang baik (dalam arti Stres Kerja yang rendah) akan diikuti oleh Komitmen Organisasi yang baik.

Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,873[a]	,763	,750	1,445492	1,776

a. Predictors: (Constant), X2 Stress Kerja, X1 Konflik Peran

b. Dependent Variable: Y Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas terlihat bahwa nilai R-*square* sebesar 0,763 atau 76,3%. Nilai tersebut menunjukan bahwa Konflik Peran dan Stres Kerja secara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi sebesar 76,3%. Sedangkan sisanya sebesar 100%-76,3% = 23,7% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

b. Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	X1 Konflik Peran	,579	,837
	X2 Stress Kerja	,359	,774

a. Dependent Variable: Y Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Konflik Peran

0,579 x 0,837 = 0,484 atau 48,4%

Stres Kerja

0,359 x 0,774 = 0,278 atau 27,8%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar 48,4% berasal dari variabel Konflik Peran sedangkan variabel Stres Kerja memberikan pengaruh sebesar sebesar 27,8%.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Ho : $\beta 1 = 0$, Konflik Peran tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Ha : $\beta 1 \neq 0$, Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Ho : $\beta 2 = 0$, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

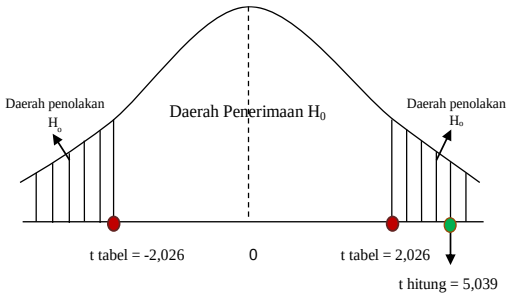
Ha : $\beta 2 \neq 0$, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Coefficients[a]

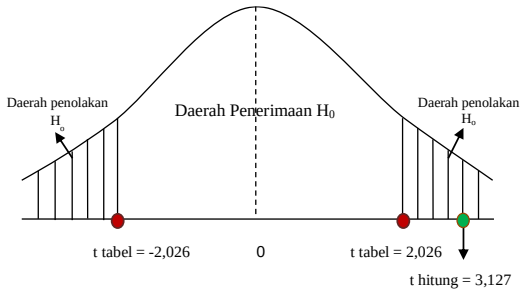
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,763	,927		,823	,416
	X1 Konflik Peran	,452	,090	,579	5,039	,000
	X2 Stress Kerja	,288	,092	,359	3,127	,003

a. Dependent Variable: Y Komitmen Organisasi

Tingkat signifikasnsi (α) sebesar 5%, dk = (n-k-1) 40-2-1 = 37, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar -2,026 atau 2,026.



Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (5,039) variabel Konflik Peran berada pada daerah penolakan H_0 atau daerah signifikan, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi.



Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (3,127) variabel Stres Kerja berada pada daerah penolakan H_0 atau daerah signifikan, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

b. Uji F

Ho : Semua $\beta i = 0$, i = 1,2

Konflik Peran dan Stres Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Ha : Ada $\beta i \neq 0$, i = 1,2

Konflik Peran dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistic uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang disajikan pada tabel di bawah ini:

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,230	2	124,115	59,401	,000[b]
	Residual	77,310	37	2,089		
	Total	325,540	39			

a. Dependent Variable: Y Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), X2 Stress Kerja, X1 Konflik Peran

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 59,401, nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan $db_1 : 2$ dan db_2 : n-k-1 (40-2-1) = 37 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,252. Karena F_{hitung} (59,401) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,252) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan pada Bab IV, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik Peran pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang tergolong tinggi (kurang baik), Stres Kerja pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang tergolong cukup tinggi, dan Komitmen Organisasi pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang tergolong Kurang Baik.
2. Komitmen Organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh Konflik Peran pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang dengan kontribusi sebesar 48,4%.
3. Komitmen Organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh Stres Kerja pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang dengan kontribusi sebesar 27,8%.
4. Komitmen Organisasi dipengaruhi secara simultan oleh Konflik Peran dan Stres Kerja pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang dengan kontribusi sebesar 76,3%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Konflik Peran terbukti secara signifikan merupakan salah satu variabel yang terbesar mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sindang Reret Cikole Lembang. Atas dasar tersebut maka pimpinan PT. Sindang Reret Cikole Lembang diharapkan mampu mengurangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya konflik peran yang dirasakan oleh karyawan. Salah satunya diharapkan agar memberikan kefleksibelan waktu kepada karyawan untuk bekerja dan tidak membuat karyawan terpaku dengan waktu saat bekerja. Lalu diharapkan agar tidak memkasakan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diluar dari pekerjaannya yg biasa dilakukan agar karyawan tidak kebingungan dan merasakan ketegangan akibat tidak terbiasanya mengerjakan suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Asriningati. 2006. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Swasta di Daerah Istimewa*

Yogyakarta). Tesis. Universitas Islam Indonesia

Lily. 2006. Manfaat Pengendalian Internal Persediaan dalam. Menunjang Efektivitas Pengelolaan Persediaan Barang.

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: CV. Andi Offset

Suwardi. 2008. *Metode Penelitian Psikologi Sastra*. Yogyakarta: Media Pressindo