BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Konflik Peran

2.1.1.1 Pengertian Konfik Peran

Konflik peran terjadi apabila seseorang merasa dirinya tertekan dalam membawakan peran yang disandangnya. Konflik peran menurut Khan, et al. dalam astuti (2003) adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Suwardi (2008) menyatakan konflik peran adalah kemunculan dua (atau lebih) penyampai peran secara bersamaan yang saling bertentangan. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salahsatu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Wolfe dan Snoke dalam Cahyono dan Ghozali (2002:140). Konflik peran dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti munculnya ketegangan kerja yang akhirnya menimbulkan perasaan tidak nyaman ketika berada di lingkungan kerjanya.

Menurut Kahn et al, dalam Ahmad dan Taylor (2009) sebuah lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku peran mereka. Harapan tersebut meliputi norma-norma atau tekanan untuk bertindak dalam cara tertentu. Individu akan menerima pesan tersebut menginterpretasikannya, dan merespon dalam berbagai cara. Masalah akan muncul ketika pesan yang dikirim tersebut tidak jelas, tidak secara langsung, tidak dapat di interpretasikan dengan mudah, dan tidak sesuai dengan daya tangkap sipenerima pesan. Akibatnya, pesan tersebut dinilai ambigu atau mengandung unsur konflik. Ketika hal itu terjadi, individu akan merespon pesan tersebut dalam cara yang tidak diharapkan oleh si pengirim pesan.

Oleh karena setiap individu dapat menduduki peran sosial ganda, maka dimungkinkan bahwa dari beragam peran tersebut akan menimbulkan persyaratan/harapan peran yang saling bertentangan (Ahmad dan Taylor, 2009). Sebagaimana di ungkapkan juga oleh Kats dan Kahn dalam Damajanti (2003) bahwa individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut. Konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus melakukan dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama.

Dapat disimpulkan bahwa konflik peran adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya.

2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Konflik Peran

Menurut Katz, et al. dalam Winardi (2003:271) terdapat enam tipe konflik peran, yang menurut mereka relatif umum terlihat dan dijumpai pada berbagai organisasi, antara lain:

1) Konflik intra pengirim (*intrasender conflict*)

   Konflik ini timbul apabila seorang supervisor tunggal memberikan sejumlah tugas yang tidak sesuai satu sama lainnya (incompatible).

2) Konflik antar pengirim (*intersender conflict*)

   Konflik ini muncul apabila perintah-perintah atau ekspektasi-ekspektasi dari satu orang atau kelompok, berbenturan dengan ekspektasi atau perintah-perintah orang lain, atau kelompok-kelompok lain.

   Contoh: Apabila atasan memerintahkan seorang supervisor untuk mempercepat produksi, dan para pekerja, menjelaskan bahwa setiap upaya untuk mengikuti perintah tersebut akan menyebabkan munculnya kesulitan-kesulitan.

3) Konflik orang-peranan (*person-role conflict*)

   Konflik ini timbul apabila tuntutan-tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai individu yang bersangkutan.

Contoh: seorang eksekutif yang diperintahkan untuk memberi uang suap kepada seorang pejabat tertentu, mungkin akan merasa bahwa tugas tersebut sangat tidak etikal. Tetapi, dilain pihak pertimbangan-pertimbangan karirnya menyebabkan-nya sulit untuk tidak melaksanakan perintah tersebut.

4) Konflik yang timbul karena beban kerja yang berlebihan (*in role overload conflict*)

Dalam kondisi ini sang individu menghadapi perintah-perintah dan ekspektasi-ekspektasi dari sejumlah sumber yang tidak mungkin diselesaikannya dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dalam batas-batas kualitas tertentu. Timbulah pertanyaan dalam dirinya: “apakah kiranya kualitas akan dikurbankan demi pertimbangan waktu? ”. Apakah tugas-tugas tertentu dilaksanakan, sedangkan tugas lainnya diabaikan ? andaikata demikian halnya, tugas-tugas mana saja perlu diberi prioritas ? Dilema macam ini merupakan bagian konstan dari tugas seseorang manajer.

5) Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)

Keadaan demikian muncul apabila sang individu memperoleh informasi yang tidak lengkap atau tidak jelas tentang tanggung jawabnya. Maka sang individu tersebut tidak mengetahui dengan pasti apa yang seharusnya dilakukannya. Ambiguitas peranan seringkali dialami para

manajer baru, yang diberi tugas dan tanggung jawab tertentu, tanpa mendapatkan informasi mengenai bagaimana seharusnya tugas-tugas tersebut perlu dilaksanakan.

6) Konflik antar peranan (*inter-role conflict*)

Konflik ini muncul apabila berbagai macam peranan yang dijalankan oleh orang yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan-tuntutan yang berbeda. Hubungan antara pekerjaan dan keluarga misalnya telah menjadi sebuah sumber ketegangan yang makin meningkat, terutama pada keluarga-keluarga dengan dua macam karir. Para pekerja mau tidak mau harus memadukan peranan mereka sebagai manajer, sebagai orang tua, dan sebagai suami atau istri. Masalah yang umumnya dihadapi adalah bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan individu-individu yang bekerja, kurang sekali waktu mereka untuk melaksanakan tanggung jawab keluarga mereka.

Menurut Luthans dalam Madziatul Churiyah (2007:45) konflik peran terdiri dari 3 tipe utama:

1) Konflik antara individu dengan perannya

Konflik ini terjadi antara kepribadian individu dan harapan akan perannya.

2) Konflik *Intrarole*

Konflik ini dihasilkan oleh harapan yang kontradiktif terhadap bagaimana peran tertentu harus dijalankan.

3) Konflik *Interrole*

Konflik ini dihasilkan dari persyaratan yang berbeda dari dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat bersamaan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran

Menurut Sedarwanti (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah sebagai berikut :

1) Masalah komunikasi

Hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

2) Masalah struktur organisasi

Hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya- sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3) Masalah pribadi

Hal ini disebabkan karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi pegawai dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

Menurut Stoner, et al. dalam Sunyoto (2012:73) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah sebagai berikut :

1) Time pressure

Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

2) Family size dan *support*

Semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin dikit konflik.

3) Kepuasan kerja

Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

4) Size of firm

Banyaknya pegawai dalam instansi mungkin saja mempengaruhi konflik peran seseorang.

2.1.1.4 Indikator Konflik Peran

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

1) *Time based conflict*

Time based conflict adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua peran atau lebih.

2) *Strain based conflict*

Strain based conflict adalah ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

3) *Behaviour based conflict*

Behaviour based conflict adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrotasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nerveous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2007:204) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan

pencernaan (Mangkunegara, 2005). Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkunganya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Pandji Anoraga, 2001:108). Beehr dan Franz dalam Bambang Tarupolo (2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustress*.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.1.2.2 Sumber – Sumber Stres Kerja

Robbins (2007:372) menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3. Sumber stres kerja tersebut adalah:

a) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesaling-tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain,

maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus menerus. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:

1) Ketersediaan sistem informasi
2) Kelancaran pekerjaan
3) Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
4) Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan
5) Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

b) Tuntutan peran

Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan.

Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari:

1) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
2) Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan
3) Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
4) Beban pekerjaan yang berat

c) Tuntutan pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:

1) Hubungan dengan supervisor
2) Hubungan dengan sesama karyawan
3) Hubungan dengan keluarga
4) Pengawasan yang dilakukan supervisor (atasan)
5) Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

2.1.2.3 Jenis – Jenis Stres

Quick dan Quick dalam Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2011:308) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

1) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

2) *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kordiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Gibson dalam Istijanto (2010:186-190) stres terjadi akibat dari adanya tekananan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

a) Stressor Individu
    1. Beban karir
    2. Pengembangan karir
    3. Hubungan dalam pekerjaan
b) Stressor Organisasi
    1. Struktur organisasi
    2. Kepemimpinan

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab

seseorang dalam menjalankan tugasnya. Luthans (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai:

1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari bagian organisasi
2) Kesediaan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi atas nama organisasi
3) Keyakinan yang dalam dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Menurut Schultz & Schultz (2006) komitmen organisasi dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang bagaimana komitmen organisasi itu sendiri. Semakin besar komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi harapan karyawan bahwa jika mereka bekerja untuk memenuhi tujuan organisasi maka mereka akan dihargai secara adil (Schultz & Schultz, 2006). Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya (Kreitner & Kinicki, 2008). 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. Komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Hunt & Morgan dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila :

1. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang menyatakan kesediaan karyawan untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada organisasi dalam dirinya dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Bentuk - Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Kanter dalam Sopiah (2008:158), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1) Komitmen berkesinambungan (continuance commitment), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2) Komitmen terpadu (cohesion commitment), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3) Komitmen terkontrol (control commitment), yaitu komitmen anggota pada norma-norma yang dimiliki organisasi yang dirasa sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Minner dalam Sopiah (2008) komitmen organisasi memiliki empat indikator yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya tantangan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Januarti (2006:15) mengemukakan komitmen organisasi, terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu :

1) *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi
2) *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan
3) *Loyality* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008:165) komitmen organisasi dipengaruhi oleh :

a) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

b) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dariorganisasi.

c) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.3.5 Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Menurut Steers dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Menurut Begley dan Czajka dalam Sopiah (2008:167) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dampaknya adalah tingkat stress berkurang.

Sedangkan menurut Hackett dan Guinon dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu karyawan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun.

2.1.4 Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian ini, maka dilakukan penelusuran lebih lanjut dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Berikut ini adalah penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosionalterhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Oleh : Madziatul Churiyah JURNAL EKONOMI BISNIS, TH. 16, NO. 2, JULI (2011)	1. Variabel konflik peran berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru 2. Variabel kelelahan emo-sional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru 3. Konflik peran tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen pada organisasi namun melalui kepuasan kerja guru	Menggunakan variabel konflik peran sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu komitmen organisasi	1. Variabel lain yaitu kelelahan emosional dan kepuasan kerja 2. Penelitian pada guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang
2.	PENGARUH ROLE STRESS, ROLE AMBIGUITY DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN Oleh : I Nyoman Geria Utama dan Anak Agung Ayu Sriathi E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6487-6516 ISSN: 2302-8912	1. Karyawan pada *The Sardine* Restaurant Seminyak Bali memberikan respon pada *role stress* yang mereka alami terlihat dari peran yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan, sehingga merasa mengalami beban kerja yang berlebihan	Menggunakan variabel konflik peransebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu komitmen organisasi	1. Menggunakan variabel lain yaitu stres peran dan ambiguitas peran 2. Tempat penelitian pada *The Sardine* Restaurant Seminyak Bali

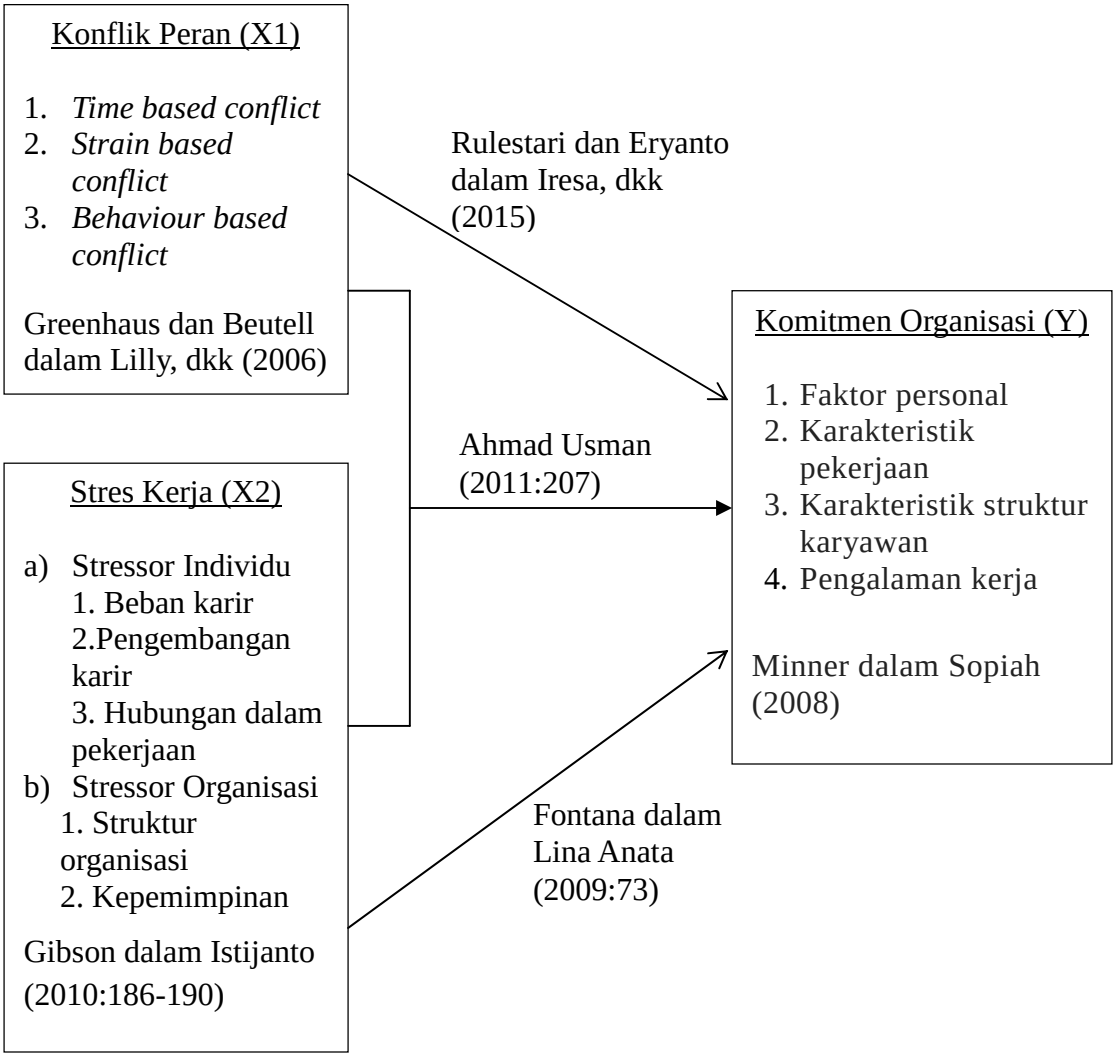
	(2016)	2. Karyawan pada *The Sardine* Restaurant Seminyak Bali berpendapat bahwa *work family conflict* yang mereka alami terlihat dari karyawan selalu merasa produktivitas mereka belum maksimal karena sering mengalami gangguan-gangguan kecil dari keluarga 3. Seluruh karyawan pada *The Sardine* Restaurant Seminyak Bali memberikan respon pada komitmen organisasional yang mereka alami terlihat dari karyawan tetap bertahan karena keadaan financial bukan dari loyalitas		
3.	ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY, AND INTENTION TO QUITTHE ORGANIZATION: THE CASE OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS Oleh : Michael Glissmeyer (2007)	1. Ambiguitas peran dan konflik peran bergabung untuk menjelaskan sekitar 19% dari varians dalam niat untuk berhenti dari organisasi 2. Ambiguitas peran berhubungan positif dengan niat untuk keluar dari organisasi dan signifikan secara statistic	Menggunakan variabel konflik perandan komitmen organisasi	Menggunakan variabel lain yaitu ambiguitas peran
4.	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN Oleh : I Gede Putro Wibowo, Gede Riana, dan Made Surya Putra E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145 ISSN : 2337-3067	1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional 2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	Menggunakan variabel konflik peransebagai variabel X yang mempengaruhi variabel Y yaitu komitmen organisasi	Menggunakan variabel lain yaitu kepuasan kerja

	(2015)	4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasional		
5.	Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations Oleh : Cristiana Catalina Cicei Procedia - Social and Behavioral Sciences 33 (2012) 1077 – 1081	1. Korelasi negatif yang kuat telah diperoleh antara stres kerja dan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan 2. Korelasi negatif sedang diperoleh antara stres kerja dan komitmen normatif	Menggunakan variabel stres kerja dan komitmen organisasi	Penelitian pada *Romanianpublic organizations*
6.	Predicting occupational stress for women working in the bank with assessment of their organizational commitment and personality type Oleh : Maryam Khodabakhshi Procedia - Social and Behavioral Sciences 84 (2013) 1859 – 1863	Ada korelasi invers yang signifikan dalam tingkat kualitas tinggi antara stres kerja dan komitmen organisasi	Menggunakan variabel stres kerja dan komitmen organisasi	Menggunakan variabel lain yaitu tipe kepribadian
7.	The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa Oleh : Vongai Sarah Ruzungunde, Chan Murugan, Clifford K. Hlatywayo International Business & Economics Research Journal – September/October 2016 Volume 15, Number 5	1. Hubungan positif yang signifikan ada antara stres kerja dan komitmen afektif 2. Hubungan positif tetapi tidak signifikan antara stres kerja dan komitmen berkelanjutan 3. Hubungan negatif tetapi tidak signifikan antara stres kerja dan komitmen normatif	Menggunakan variabel stres kerja dan komitmen organisasi	Penelitian dilakukan pada *Health Care Personnel* *In The Eastern Cape Province South Africa*
8.	PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR,	1. Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen	Menggunakan variabel stres kerja dan komitmen organisasi	1. Menggunakan variabel lain yaitu karakteristik pekerjaan dan pengembangan

	DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL Oleh : Gitria Romadhona Putri, dan S. Martono Management Analysis Journal 4 (4) (2015) ISSN 2252-6552	organisasi 2. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 3. Variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional		karir 2. Penelitian dilakukan pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang
9.	PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT Tk IV SALAK, BOGOR Oleh : Sri Rulestri L.H dan Henry Eryanto EconoSains – Volume IX , Nomor 2, Agustus 2013	1. Ada pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap komitmen organisasi 2. Ada pengaruh yang signifikan stres krja terhadap komitmen organisasi 3. Konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan komitmen organisasi	Menggunakan variabel konflik peran, stres kerja dan komitmen organisasi	Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Tk IV Salak, Bogor

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk lebih memperjelas dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya suatu hubungan antara Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang dapat digambarkan dengan bagan, sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Mengetahui Konflik Peran, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang
2. Mengetahui pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang

3. Mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang
4. Mengetahui pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang.

2.2.1 Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh Konflik Peran

Rulestari dan Eryanto dalam Iresa, dkk (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang mengalami konflik peran akan berdampak negatif pada perilaku karyawan itu sendiri seperti penurunan kinerja, penurunan komitmen organisasi, penurunan kepuasan kerja, peningkatan perputaran kerja dan timbulnya ketegangan dalam bekerja.

2.2.2 Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh Stres Kerja

Fontana dalam Lina Anata (2009:73) menyatakan dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan turnover meningkat.

2.2.3 Komitmen Organisasi yang dipengaruhi secara simultan oleh Konflik Peran dan Stres Kerja

Dikemukakan oleh Ahmad Usman (2011:207) bahwa hasil dari tes hipotesis menunjukan bahwa ketidakjelasan peran mengarah kepada konflik peran dan stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2.3 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Umi Narimawati (2007:73): “Hipotesis dapat dikatakam sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar varabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 : Konflik Peran cukup tinggi, Stres Kerja cukup tinggi, Komitmen Organisasi rendah pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang

H2 : Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Konflik Peran pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang

H3 : Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Stres Kerja pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang

H4 : Komitmen Organisasi secara simultan dipengaruhi oleh Konflik Peran dan Stres Kerja pada PT. Sindang Reret Cikole Lembang.