

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Survey pada Pegawai Wanita Eselon IV di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun
2014)

Rina Nurlinawaty¹

**Fakultas Ekonomi Universitas Perjuangan Tasikmalaya
e-mail:rinanurlinawaty@yahoo.com ¹**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stres, secara simultan dan parsial, terhadap komitmen organisasi pada pegawai wanita Eselon IV di lingkungan pemerintah Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian dilakukan terhadap 117 orang responden dari 21 dinas yang ada di kota Tasikmalaya. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap stres. Konflik peran ganda, secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres, secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Konflik peran ganda dan stres, secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: konflik peran ganda, stres, komitmen organisasi.

ABSTRACT

The objectives of this research are to find out the influence of dual role conflict and stress, both simultaneously and partially, to organizational commitment of female employees Echelon IV at Tasikmalaya's government. The method used in this research was survey method. 117 respondents from 21 institutions located at Tasikmalaya were chosen. The way of data collecting used questionnaire. Data was then analyzed using Path Analysis. The results of this research showed that there was a significant influence of dual role conflict to stress. There was a significant influence of dual role conflict, partially, to female employees's organizational commitment. Stress has a significant influence, partially, to female employees's organizational commitment. The dual role conflict and stress, simultaneously, have significant influences to female employees's organizational commitment.

Keywords: dual role conflict, stress, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi. Tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi tersebut seringkali dinamakan komitmen. Komitmen terhadap organisasi merupakan keinginan yang kuat dari pihak karyawan/pegawai terhadap organisasi yang ditandai dengan pengabdian yang besar dengan cara memberikan sikap, perilaku, dan kemampuan terbaiknya untuk organisasi.

Komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang berlaku umum, tanpa memandang umur, jenis kelamin, tingkat dan latar belakang pendidikan, jabatan, gaji, status sosial, dan lain-lain. Tuntutan organisasi yang tinggi atas komitmen sumber daya manusia yang berada di dalamnya tidak jarang memunculkan masalah.

Diantara permasalahan yang muncul akibat tuntutan komitmen organisasi adalah terjadinya konflik peran. Konflik peran yang sering terjadi umumnya konflik peran ganda yang ternyata lebih banyak dialami oleh pegawai wanita, terutama pegawai wanita yang telah menikah.

Wanita yang bekerja memiliki potensi lebih besar mengalami konflik peran ganda, karena mereka memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga yang harus mengatur dan mengurus keluarga dan sekaligus pula sebagai pegawai atau anggota organisasi yang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diterimanya di organisasi. Seringkali terjadi benturan antara komitmen organisasi dengan peran ganda yang dimiliki pegawai wanita. Di satu sisi, wanita bekerja harus patuh pada norma dan peraturan organisasi yang berlaku, memiliki kesetiaan kepada organisasi, serta tunduk pada wewenang dan pengawasan hirarkis, namun di sisi lain sebagai seorang ibu dan istri, mereka harus mampu memenuhi kewajibannya secara kodrati, agama, dan kultur.

Hal lain yang juga diperkirakan dapat menimbulkan masalah terhadap komitmen organisasi adalah stres. Stres yang dialami pegawai dapat menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi. Stres dapat timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja, seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar waktu (*deadline*).

Stres yang dialami pegawai wanita sangat mungkin pula timbul dari konflik peran ganda yang dialaminya. Ketika ia tidak mampu menyelesaikan atau meminimalisir konflik peran ganda, maka kemungkinan ia akan mengalami stres, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat komitmen yang dimilikinya.

1.2. Identifikasi Masalah

Bagaimana pengaruh konflik peran ganda dan stres terhadap komitmen organisasi pegawai wanita pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah kota Tasikmalaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi yang konsisten dengan pencapaian tujuan organisasinya akan menuntut komitmen yang tinggi dari para anggota organisasi. Komitmen menurut Steers (1985: 50) seperti yang dikutip oleh Kuntjoro (2009: <http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/komitmen-organisasi>) dalam artikelnya, merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi dibedakan dalam 3 (tiga) komponen, yaitu afektif, normatif, dan *continuance*. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Dan komponen *continuance* merupakan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi [Allen & Meyer (1994) dalam kutipan Kuntjoro; 2009: <http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/komitmen-organisasi>].

Diantara permasalahan yang muncul akibat tuntutan komitmen organisasi adalah terjadinya konflik peran. Konflik peran yang sering terjadi umumnya konflik peran ganda yang ternyata lebih banyak dialami oleh pegawai wanita, terutama pegawai wanita yang telah menikah.

Pada wanita yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain, mereka juga harus berperan sebagai wanita karir. Inilah yang disebut konflik peran ganda.

Frone, Rusell & Cooper (2000) dalam Nyoman Triaryati (2003: 86) mendefinisikan Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan 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, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Ada tiga jenis konflik peran ganda (konflik pekerjaan-keluarga), yaitu (1) *time-based conflict*, yang muncul saat waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan/peran dapat mengurangi waktu menjalankan tuntutan/peran yang lainnya, (2) *strain-based conflict*, yang terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya sehingga memunculkan *stress*/ketegangan, (3) *Behavior-based conflict*, konflik ini muncul saat perilaku yang diharapkan di satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan di peran lainnya.

Work-family conflict intensity dapat diukur menggunakan *interrole conflict scale* yang didasarkan pada 3 (tiga) aspek paling lazim dari konflik peran ganda (*work-family conflict*), yaitu *excessive work time* (waktu kerja yang berlebihan),

schedule conflicts (konflik jadwal/jadwal yang bertentangan), dan *fatigue or irritability* (kelelahan atau mudah marah).

Faktor lain yang memungkinkan pula dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi pegawai wanita adalah stres. Handoko (2010: 200) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan secara umum menurut Gitosudarmo (2000: 46), seperti yang dikutip oleh Dita Astarti (2012: 2) terbagi ke dalam dua bagian, yakni faktor dari individu itu sendiri dan faktor dari luar individu. Penyebab stres yang bersumber dari individu antara lain nilai, kebutuhan, tujuan, kesehatan, umur dan kepribadian. Penyebab stres dari luar dibedakan menjadi penyebab stres dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. Penyebab stres individu dari dalam perusahaan adalah faktor pekerjaan, lingkungan fisik, kelompok kerja dan karir, sedangkan penyebab stres individu dari luar perusahaan adalah masyarakat, faktor keluarga dan faktor keuangan.

Indikator stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi; 2009: 314) yakni (1) Kondisi Pekerjaan, meliputi: beban kerja berlebihan secara kuantitatif, beban kerja berlebihan secara kualitatif, dan jadwal bekerja, (2) Stress karena peran, yaitu adanya ketidakjelasan peran, (3) Faktor interpersonal, meliputi kerjasama antar teman dan hubungan dengan pimpinan, (4) Perkembangan karier, meliputi promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, dan keamanan pekerjaannya, (5) Struktur organisasi, meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, dan ketidakterlibatan dalam membuat keputusan, (6) Tampilan rumah-pekerjaan, meliputi mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, dan stress karena memiliki dua pekerjaan (pekerjaan rumah-pekerjaan kantor).

Seperti dikatakan oleh Handoko (2010: 200) bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Pegawai yang mengalami stres kerja yang relatif sering dapat menyebabkannya jenuh dan enggan bekerja, lalai bekerja atau bahkan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini dapat menurunkan komitmen mereka pada organisasi.

Stres yang dialami pegawai wanita sangat mungkin pula timbul dari konflik peran ganda yang dialaminya. Ketika ia tidak mampu menyelesaikan atau meminimalisir konflik peran ganda, maka kemungkinan ia akan mengalami stres, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat komitmen yang dimilikinya

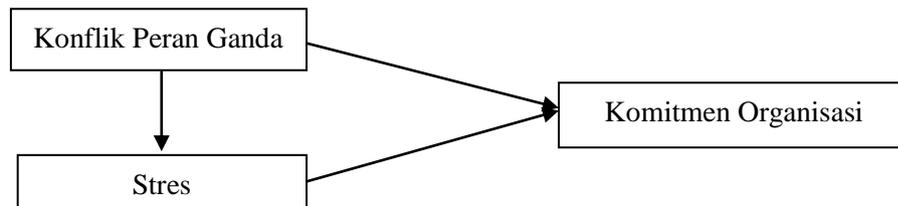
Seperti yang dikutip Nyoman Triaryati (2003: 87), bahwa konflik peran ganda berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone: 2000). Konflik peran ganda sangat memungkinkan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja. Konflik peran ganda dapat berdampak terhadap menurunnya kehidupan harmonis rumah

tangga/keluarga dan juga mengganggu aktifitas bekerja (Kinnuen dan Mauno: 1998). Bagi organisasi, dampak konflik peran ganda tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas, serta meningkatkan absensi bahkan *turn over* (Abbot *et al*, 1998: Frone & Cooper; 1992) [dalam Richardus; 2011: 23].

Dari uraian di atas, konflik peran ganda yang dialami pegawai wanita, terutama yang telah menikah, dapat mengganggu intensitas komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi. Bukan hanya konflik peran ganda, stres juga dipandang dapat menurunkan komitmen organisasi pegawai wanita, di mana stres dapat pula dipicu oleh konflik peran ganda yang dialami pegawai wanita.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1
Paradigma Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang memiliki jabatan Eselon IV di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya, dengan ruang lingkup konflik peran ganda, stres, dan komitmen organisasi. Dan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan survei.

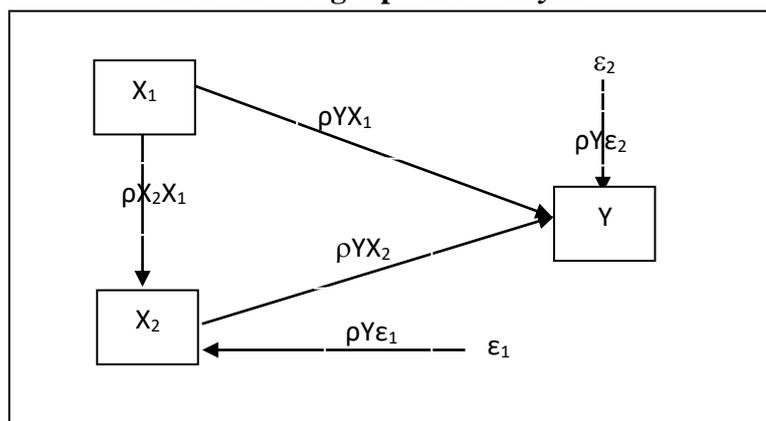
Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai/karyawan wanita yang memiliki jabatan Eselon IV yang ada di lingkungan Pemerintahan Kota Tasikmalaya, yaitu berjumlah 206 orang. Penentuan ukuran sampel dan penarikan sampel menggunakan teknik *proporsional random sampling* dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing unit kerja yang menghasilkan 117 sampel. Teknik pengumpulan data penelitian melalui penyebaran kuesioner. Dari 117 kuesioner yang disebarkan, dapat terkumpul kembali seluruhnya. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap hasil jawaban kuesioner terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data untuk keperluan analisis.

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel, di mana terdiri dari dua variabel bebas (*independent variabel*) yakni, konflik peran ganda (X_1) dan stres (X_2), serta variabel terikat (*dependent variable*) yakni komitmen organisasi (Y). Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X (*independent variabel*) dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel

X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat.

Berdasarkan keterangan di atas, maka diterjemahkan sebuah diagram jalur dalam Gambar 2.

Gambar 2
Struktur lengkap Path Analysis



4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Berdasarkan data penelitian mengenai konflik peran ganda, stres, dan komitmen organisasi, statistik deskriptif dapat dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Median	Mean	Standar Deviasi
Konflik Peran Ganda	117	31	40	35.0000	35.5983	2.45322
Stres	117	53	70	59.0000	59.8718	4.61358
Komitmen Organisasi	117	32	45	38.0000	38.3162	3.85882

Sumber : Data Primer yang Diolah

Data di atas menunjukkan bahwa nilai konflik peran ganda bervariasi antara 31 sampai dengan 40 dengan nilai rata-rata sebesar 35,5983 dan standar deviasi sebesar 2,45322. Dengan nilai rata-rata sebesar 35,5983 (mendekati 36) yang lebih tinggi dari nilai median sebesar 35, dapat dikatakan bahwa pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya secara umum mengalami konflik peran ganda yang tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 2,45322 menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,45322 dari nilai rata-rata jawaban pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya atas pernyataan mengenai konflik peran ganda.

Nilai stres bervariasi antara 53 sampai dengan 70 dengan nilai rata-rata sebesar 59,8718 dan standar deviasi sebesar 4,61358. Dengan nilai rata-rata

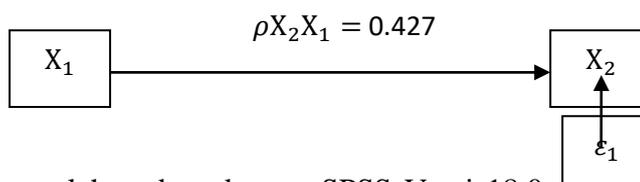
sebesar 59,8718 (mendekati 60) yang lebih tinggi dari nilai median sebesar 59, dapat dikatakan bahwa pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya secara umum mengalami stres yang tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 4,61358 menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,61358 dari nilai rata-rata jawaban pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya atas pernyataan mengenai stres.

Nilai komitmen organisasi bervariasi antara 32 sampai dengan 45 dengan nilai rata-rata sebesar 38,3162 dan standar deviasi sebesar 2,702. Dengan nilai rata-rata sebesar 38,3162 yang lebih tinggi dari nilai median sebesar 38, namun masih dapat dikatakan mendekati 38, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya secara umum memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 3,85882 menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,85882 dari nilai rata-rata jawaban pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya atas pernyataan mengenai komitmen organisasi.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres pada Pegawai Wanita di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stres pada pegawai wanita Pejabat Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah kota Tasikmalaya, maka dilakukan analisis koefisien korelasi. Koefisien korelasi ini akan menentukan pengaruh variabel X_1 (konflik peran ganda) terhadap variabel X_2 (stres), dan dapat dinyatakan dalam sub struktur 1 berikut ini:

Gambar 3
Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel X_2



Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 18.0 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan keeratan hubungan antara konflik peran ganda dengan stres sebesar 0,427, artinya tingkat keeratan hubungan antara konflik peran ganda dengan stres termasuk kategori sedang. Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres, artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka tingkat stres akan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik peran ganda maka tingkat stres akan semakin rendah pula.

Sedangkan besarnya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres adalah sebesar 18,2%. Pengaruh faktor lainnya yang tidak diteliti adalah sebesar 81,8% ($K_{nd} = 100\% - 18,2\%$). Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres misalnya

lingkungan kerja, kemampuan kerja, kemampuan adaptabilitas pegawai, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitas Sig. hasil output SPSS Versi 18.0, yaitu sebesar 0,000, dimana nilai probabilitas Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas α sebesar 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap stres.

Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Wanita di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya

Pengaruh konflik peran ganda secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Wanita di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* atau nilai *Beta* (β) untuk variabel X_1 (Konflik Peran Ganda) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi) sebesar -0,271. Nilai *Beta* (β) menunjukkan tingkat keeratan hubungan konflik peran ganda, secara parsial, dengan komitmen organisasi, dimana nilai tersebut menunjukkan tingkat keeratan hubungan dalam kategori sedang.

Nilai *Standardized Coefficients* (β) yang negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif dari konflik peran ganda secara parsial terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami pegawai wanita, maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai wanita tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik peran ganda yang dialami pegawai wanita, maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai wanita tersebut.

Besar pengaruh konflik peran ganda secara parsial terhadap komitmen organisasi dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,0734 ($Kd = -0,271^2$), berarti sebesar 7,34% variabilitas dari variabel Y (Komitmen Organisasi) dapat dipengaruhi oleh variabel X_1 (Konflik Peran Ganda).

Untuk mengetahui tingkat signifikansi besar pengaruh konflik peran ganda secara parsial terhadap komitmen organisasi tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitas Sig. hasil output SPSS Versi 18.0, yaitu sebesar 0,000, dimana nilai probabilitas Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas α sebesar 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa konflik peran ganda secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Sedangkan pengaruh stres secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Wanita di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* atau nilai *Beta* (β) untuk variabel X_2 (Stres) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi) sebesar -0,579. Nilai *Beta* (β) menunjukkan tingkat keeratan hubungan stres, secara parsial, dengan komitmen organisasi, dimana nilai tersebut menunjukkan tingkat keeratan hubungan dalam kategori kuat.

Nilai *Standardized Coefficients* (β) yang negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif dari stres secara parsial terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami para pegawai wanita, maka semakin

rendah komitmen organisasi para pegawai wanita tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres yang dialami para pegawai wanita, maka semakin tinggi komitmen organisasi para pegawai wanita tersebut.

Besar pengaruh stres secara parsial terhadap komitmen organisasi dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,335 ($K_d = -0,579^2$), berarti sebesar 33,5% variabilitas dari variabel Y (Komitmen Organisasi) dapat dipengaruhi oleh variabel X_2 (Stres).

Untuk mengetahui tingkat signifikansi besar pengaruh stres secara parsial terhadap komitmen organisasi tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitas Sig. hasil output SPSS Versi 18.0, yaitu sebesar 0,000, dimana nilai probabilitas Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas α sebesar 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa stres secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Wanita di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 18.0 diperoleh nilai R yang menunjukkan keeratan hubungan antara konflik peran ganda dan stres secara bersamaan (simultan) terhadap komitmen organisasi sebesar 0,737, dimana nilai tersebut menunjukkan tingkat keeratan hubungan kuat.

Sedangkan besar pengaruh konflik peran ganda dan stres secara bersamaan terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai R^2 hasil output SPSS sebesar 54,3%. Artinya sebesar 54,3% variabilitas dari variabel Y (Komitmen Organisasi) dapat dipengaruhi oleh variabel X_1 (Konflik Peran Ganda) dan variabel X_2 (Stres) secara bersamaan. Sisanya sebesar 45,7% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan sebagainya.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi besar pengaruh konflik peran ganda dan stres secara bersamaan terhadap komitmen organisasi tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitas Sig. hasil output SPSS Versi 18.0, yaitu sebesar 0,000, dimana nilai probabilitas Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas α sebesar 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa konflik peran ganda dan stres, secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

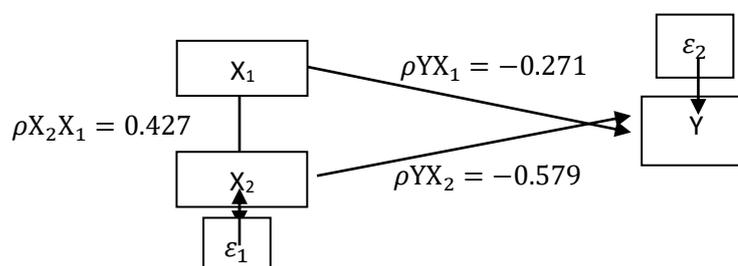
Signifikannya pengaruh konflik peran ganda dan stres secara simultan terhadap komitmen organisasi terlihat dengan tingginya nilai konflik peran ganda dan tingginya nilai stres yang dialami pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah kota Tasikmalaya, sementara komitmen organisasi pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah kota Tasikmalaya bernilai cukup.

Secara bersama-sama (simultan) konflik peran ganda dan stres dapat mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi konflik peran ganda dan stres yang dialami pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah kota

Tasikmalaya, maka semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Begitu pula sebaliknya, ketika konflik peran ganda dan stres yang dialami pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah kota Tasikmalaya semakin rendah, maka komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja akan semakin tinggi.

Secara lengkap pengaruh antara variabel X_1 (konflik peran ganda) dan variabel X_2 (stres) terhadap Y (komitmen organisasi) dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.2
Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X_1 dan X_2 dengan Y



Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa ternyata konflik peran ganda dapat mempengaruhi, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh tersebut signifikan. Konflik peran ganda mampu mempengaruhi komitmen organisasi melalui stres. Konflik peran ganda yang dialami pegawai wanita Eselon IV pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah kota Tasikmalaya ternyata mampu menimbulkan stres, dan selanjutnya stres yang dialaminya ternyata mampu mempengaruhi tingkat komitmen organisasi mereka.

Hasil penelitian ini relevan dengan pernyataan Kinnuen dan Mauno (1998), bahwa konflik peran ganda sangat memungkinkan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja. Konflik peran ganda dapat berdampak terhadap menurunnya kehidupan harmonis rumah tangga/keluarga dan juga mengganggu aktifitas bekerja. Begitu pula seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2010: 200) bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Pegawai yang mengalami stres kerja yang relatif sering dapat menyebabkannya jenuh dan enggan bekerja, lalai bekerja atau bahkan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini dapat menurunkan komitmen mereka pada organisasi.

Saran

Penulis mencoba memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna baik bagi pegawai wanita dan atau bagi organisasi yang melibatkan wanita sebagai pegawainya, khususnya di lingkungan

Pemerintah Kota Tasikmalaya, maupun bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang, dan bagi kaum wanita pada umumnya.

Adapun beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengingat bahwa konflik peran ganda yang dialami pegawai wanita, khususnya pejabat Eselon IV, termasuk tinggi dan mampu menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi, serta ternyata konflik peran ganda pun mampu meningkatkan stres, yang pada akhirnya dapat menurunkan komitmen organisasi, maka sebaiknya di dalam organisasi bersangkutan (di berbagai Organisasi Perangkat Daerah) disiapkan tenaga psikiater untuk mengurangi tingkat stres pegawai wanita.
2. Mengingat bahwa masalah yang ditimbulkan diawali dari munculnya konflik peran ganda wanita, maka bagi kaum wanita yang menginginkan tetap berkarya, sebaiknya memilih jenis aktivitas yang berlokasi dalam lingkungan keluarga, misalnya melakukan aktivitas usaha atau bisnis rumahan (*bisnis online*) yang pada saat ini relatif lebih mudah untuk dilakukan para kaum wanita yang sudah berkeluarga.
3. Bagi peneliti berikutnya, masih terbuka peluang yang besar untuk melakukan penelitian lanjutan untuk lingkup yang lebih luas, dan penelitian pada tempat lain sebagai masukan bagi pengambil kebijakan, baik dengan menggunakan variabel yang sama atau dengan mengubah salah satu variabel, ataupun menambahkan variabel lainnya, misalnya menambahkan variabel dukungan atasan, dukungan keluarga, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Riduwan.** 2008. *Analisis jalur (Path Analysis)*. Edisi kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Aminah Ahmad.** 1996. *Associations of Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Family Satisfaction and Life Satisfaction: A Study of Married Female Secretaries*. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 4(2): 101-108 (1996) ISS: 0128- 7702 Penerbit: Universiti Putra Malaysia http://psasir.upm.edu.my/3101/1/Associations_of_Work-Family_Conflict,-_Job_Satisfaction,_Family_Satisfaction.pdf
- Anatan, Lina & Lena Ellitan.** 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Azazah Indriyani.** 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang. http://eprints.undip.ac.id/16657/1/AZAZAH_INDRIYANI.pdf
- Dita Astari Putri.** 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Gajah Mada Medan*. Skripsi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/33884>
- Frone, M. R.** 2003. *Work-family Balance*. In *J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

- Handoko, H.** 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPF: Yogyakarta.
- Jacinta F.** 2002. *Stres Kerja*. Artikel e-psikologi, Kamis 3 Januari 2002. Diunduh pada hari Rabu, tanggal 3 September 2014, pukul 13.25 WIB. <http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/stres-kerja>.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri.** 2009. *Komitmen Organisasi*, Artikel E-Psikologi, 24 April 2009. Diunduh hari Senin, tanggal 1 September 2014, pukul 21.47. <http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/komitmen-organisasi>
- Mochammad Nazir.** 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nyoman Triaryati.** 2003. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 – 96. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Sekaran, Uma.** 2006. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono.** 2007. *Statistik Untuk Penelitian*, Edisi kesepuluh. Bandung: CV. Alfabeta
- Suharsimi Arikunto.** 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Richardus Chandra Wirakristama.** 2011. *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. http://eprints.undip.ac.id/32813/1/Skripsi_8.pdf
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi.** 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala.** 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.