Pengaruh *Work-To-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

The Effect of Work-to-Family Conflict on Organizational Commitments in Indonesia Port I (Persero) Medan

Ronal Donra Sihalohe*, Rina Handayani**

1Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli, Indonesia

2Dosen Fakultas Teknik, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-to-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan komitmen organisasi dengan mempertimbangkan *work-to-family conflict* dalam perusahaan. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *work-to-family conflict* dan komitmen organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara *parsial work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Work-To-Family Conflict* dan Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-to-family conflict on organizational commitment at PT. Indonesian Port I (Persero) Medan. The formulation of the problem in this study is how to increase organizational commitment by considering work-to-family conflict in the company. The theory used is human resource management related to work-to-family conflict and organizational commitment. The method used in this research is survey, this type of research is quantitative descriptive and the nature of this research is explanatory research (explanation). The number of samples in this study were 72 people, using non probability sampling techniques using purposive sampling method. The data analysis method used is simple linear regression analysis using SPSS software. The results showed that partially work-to-family conflict had a negative and significant effect on organizational commitment.

Keyword : *Work-To-Family Conflict, Organizational Commitment*

How to Cite: R.D Sihalohe, R Handayani (2018), Pengaruh *Work-To-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. 5 (1): 25-38

PENDAHULUAN

Dengan komitmen seseorang akan menyatakan tekad untuk melaksanakan sesuatu. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap instansi tempatnya bekerja. Dengan komitmen seseorang akan menyatakan tekad untuk melaksanakan sesuatu. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja

sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan terhadap organisasi dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja keperusahaan lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya.

Menurut Kaswan (2012), Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Sedangkan menurut Panggabean (2004), Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam organisasi tertentu.

Konflik antara pekerja dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun

pria. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan banyak perhatian. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarganya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berujung terjadinya *work-to-family conflict*. Permasalahan juga akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu bersamaan, bahkan mungkin akan mengganggu ketentraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan.

Menurut penelitian Apperson, dkk dalam Buhali dan Margaretha (2013), menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal ini dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian yang lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka. Sedangkan menurut Martins et al, dalam (Amelia 2010), *Work-to-family conflict* suatu keadaan yang terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya.

PT. Pelabuhan Indonesia I adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak

didalam bidang jasa kepelabuhanan. Di Indonesia untuk pengelolaan kepelabuhanan terbagi menjadi empat wilayah, wilayah I bergerak meliputi daerah provinsi Nagroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau Daratan dan Riau Kepulauan, dan diberi nama Pelabuhan Indonesia I yang berkantor pusat di Medan.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, diketahui bahwa terdapat fenomena permasalahan yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Permasalahannya terletak pada rendahnya komitmen karyawan, hal ini terlihat dari indikator komitmen kelanjutan dimana kurangnya rasa senang terhadap pekerjaan karena tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan teladan. Akibatnya berdampak terhadap meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan kinerja karyawan menjadi menurun. Komitmen para karyawan akan mengganggu jalannya keefektifan dan keefisienan perusahaan yang juga berakibat kepada prestasi karyawan. Berikut ini adalah tabel persentase ketidakhadiran karyawan PT. Pelabuhan

Indonesia I (Persero) Medan dari bulan
Maret-Agustus tahun 2015.

Tabel 1 Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dari Bulan Maret-Agustus 2015

No	Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Sakit	Cuti	Alpa	Jumlah Karyawan
1	Maret	174 orang	17 orang	37 orang	45 orang	11 orang	284 orang
		61%	6%	13%	16%	4%	100%
2	April	171 orang	14 orang	43 orang	45 orang	11 orang	284 orang
		60%	5%	15%	16%	4%	100%
3	Mei	168 orang	14 orang	45 orang	43 orang	14 orang	284 orang
		59%	5%	16%	15%	5%	100%
4	Juni	168 orang	16 orang	43 orang	43 orang	14 orang	284 orang
		59%	6%	15%	15%	5%	100%
5	Juli	162 orang	28 orang	37 orang	51 orang	6 orang	284 orang
		57%	10%	13%	18%	2%	100%
6	Agustus	174 orang	25 orang	28 orang	48 orang	9 orang	284 orang
		61%	9%	10%	17%	3%	100%

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Data diolah penulis.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa perusahaan yang tidak memberikan karyawan yang mengalami sakit tertinggi penghargaan terhadap karyawan yang berada pada bulan Mei sebesar 16%, hal berprestasi dan teladan sehingga ini disebabkan karena karyawan sering memanfaatkan sisa cuti. pulang melebihi jam kerja normal. Berdasarkan hasil wawancara Sedangkan karyawan yang mengalami cuti dengan beberapa karyawan yang tertinggi berada pada bulan Juli sebesar mengalami rendahnya komitmen 18%, hal ini disebabkan karena karyawan organisasi menyebutkan rendahnya merasa tidak puas dengan perlakuan komitmen karyawan akibat dari faktor

work-to-family conflict. Permasalahan yang berkaitan dalam *work-to-family conflict* akibat dari indikator konflik karena waktu, dimana karyawan sering lama pulang sehingga kurangnya waktu kebersamaan dalam keluarga karena karyawan pulang kerja melebihi jam kerja normal. Adapun

jam kerja normal karyawan adalah 8 jam dalam 1 hari, jam kerja karyawan dimulai pukul 08.00 Wib sampai dengan pukul 17.00 Wib. Berikut adalah tabel kelebihan jam kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dari bulan Maret-Agustus 2015.

Tabel 2 Persentase Kelebihan Jam Kerja Karyawan Bulan Maret s/d Agustus 2015

N o	Bulan	Pulang Tepat Waktu	Kelebihan jam Kerja 1 Jam	Kelebihan Jam Kerja 2 Jam	Kelebihan Jam Kerja 3 Jam	Kelebihan Jam Kerja > 3 Jam
1	Maret	40 orang	46 orang	54 orang	37 orang	14 orang
		14%	16%	19%	13%	5%
2	April	48 orang	40 orang	43 orang	37 orang	17 orang
		17%	14%	15%	13%	6%
3	Mei	28 orang	37 orang	54 orang	46 orang	17 orang
		10%	13%	19%	16%	6%
4	Juni	85 orang	43 orang	25 orang	20 orang	11 orang
		30%	15%	9%	7%	4%
5	Juli	96 orang	37 orang	28 orang	20 orang	9 orang
		34%	13%	10%	7%	3%
6	Agustus	43 orang	43 orang	51 orang	43 orang	20 orang
		15%	15%	18%	15%	7%

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Data diolah penulis.

Berdasarkan Tabel 2 tingkat kelebihan jam kerja karyawan dari bulan Maret sampai dengan Agustus tahun 2015 tertinggi berada pada posisi Kelebihan Jam Kerja 2 jam yaitu bulan Maret dan Mei, masing-masing sebesar 19% artinya karyawan

pulang pukul 19.00 Wib. Tingginya kelebihan jam kerja karyawan akan berdampak pada semakin berkurangnya waktu kebersamaan untuk keluarga dan berpengaruh timbulnya *work-to-family conflict*

Atas dasar permasalahan dan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work-To-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work-To-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-To-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengertian Tentang *Work-To-Family Conflict*

Martin *et al*, dalam Amalia (2010), menyatakan bahwa *Work-To-Family Conflict* adalah suatu keadaan yang terjadi ketika pekerjaan seseorang mengganggu atau mempengaruhi kehidupan keluarganya.

Menurut Robbins dan Judge (2015), Konflik Peran (*role conflict*) adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Sedangkan menurut Greenhause dan Beutell (1985) dalam Buhali dan Margaretha (2013:18), *Work-To-Family*

Conflict adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerja dan keluarga domain yang saling kompatibel dalam beberapa hal.

Bentuk-bentuk *Work-To-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Amalia (2010), *Work-To-Family Conflict* memiliki tiga bentuk:

1. Konflik karena waktu (*Time-based conflict*) adalah banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya. Terdapat dua bentuk *time based conflict*, 1) tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan pada salah satu peran, menjadikan seseorang mustahil untuk memenuhi ekspektasi pada peran yang lain, 2) tekanan juga menjadikan kenyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik dia sedang memenuhi tuntutan dari peran yang lain. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work Related Sources of Conflict*) adalah:
 - Jumlah jam kerja
 - Lembur
 - Tingkat kehadiran
 - Ketidakteraturan shift

- Kontrol jadwal kerja stres dalam pekerjaan misalnya coping
- Keluarga sebagai sumber konflik pada pekerjaan baru, kurang adanya
(*Family Related Sources of Conflict*) keterikatan antara orang dan pekerjaan,
yakni adanya tuntutan dari peran kecewa karena adanya harapan yang
keluarga untuk menghabiskan tidak terpenuhi. Pada intinya
banyak waktu dalam aktivitas keikutsertaan yang tinggi pada peran
keluarga. Wanita yang tertentu dapat menimbulkan symptom
menghabiskan sejumlah waktu ketegangan.
- untuk bekerja di luar rumah akan Keluarga sebagai sumber konflik (*Family*
memiliki kecenderungan *Related Sources of Conflict*), konflik dalam
mengalami tekanan dari peran yang keluarga berhubungan dengan tingginya
dijalaninya. work family conflict. Dukungan dari

2. *Strain-based conflict* merupakan pasangan dapat memberikan adanya
banyaknya tekanan yang timbul dalam perlindungan satu sama lain dari
melakukan salah satu peran kemungkinan *work-family conflict*. Jadi,
(pekerja/keluarga) sehingga membuat ketegangan, konflik dan tidak adanya
seseorang mengalami kesulitan dukungan dari keluarga akan
memenuhi peran lainnya. Terdapat berkontribusi pada terjadinya *work-family*
bukti yang nyata bahwa stres dari *conflict*. Namun karakteristik peran
pekerjaan dapat menimbulkan symptom keluarga tertentu yang membutuhkan
ketegangan, seperti kecemasan, komitmen waktu yang tinggi secara
kelelahan, depresi, kelesuan dan langsung dan tidak langsung akan
kecenderungan untuk lekas marah. menimbulkan ketegangan.

Adanya ketegangan pada salah satu *Behavior-based conflict* yaitu
peran menyebabkan seseorang adanya perilaku secara khusus yang
kesulitan untuk memenuhi tuntutan dibutuhkan oleh salah satu peran
peran lainnya. (pekerja/keluarga) sehingga membuat

3. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik seseorang mengalami kesulitan dalam
(*Work Related Sources of Conflict*), memenuhi kebutuhan peran lainnya.
ambiguitas dan konflik dalam peran di Perbedaan bentuk tingkah laku yang
pekerjaan dapat menyebabkan *Work* dilekatkan pada peranan tertentu
Family Conflict. Hal-hal yang memicu menimbulkan adanya pertentangan pada

diri orang tersebut. Ketika didalam dunia pekerjaan seseorang bisa dituntut menjadi seorang yang logis, berkuasa dan agresif, namun ketika dirumah atau ketika menjadi anggota keluarga, seseorang dituntut menjadi seorang yang hangat, penuh emosi dan menjadi pengasuh yang baik.

Penyebab Terjadinya *Work-To-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Wirakristama (2011), faktor-faktor penyebab konflik peran, diantaranya:

- Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh kedalam peran yang lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2015), terdapat lima niat untuk menangani konflik yaitu:

- Bersaing

- Ketika seseorang berupaya untuk memuaskan kepentingannya sendiri tanpa memperhatikan dampak terhadap pihak lainnya yang berkonflik, orang tersebut sedang bersaing. Misalnya, anda dikatakan sedang bersaing ketika anda bertarung hanya ada satu pemenang.
- Berkolaborasi
- Ketika pihak-pihak yang melakukan konflik mengenai keinginan masing-masing untuk memuaskan sepenuhnya perhatian dari semua pihak, terdapat kerjasama dan pencarian atas hasil yang saling menguntungkan. Dalam berkolaborasi, para pihak bermaksud untuk memecahkan permasalahan dengan menjernihkan perbedaan dan bukannya mengakomodasi sudut pandang yang bervariasi.
- Menghindar
- Seorang akan mengakui suatu konflik telah terjadi dan ingin menarik diri dari atau menyembunyikan diri dari konflik tersebut. Contoh dari menghindari, meliputi berusaha untuk mengabaikan sebuah konflik dan menghindari orang lain dengan siapa anda tidak setuju.

- Mengakomodasi

Pihak yang berupaya untuk menenangkan lawan yang bersedia untuk menempatkan kepentingan dari lawan di atas kepentingannya sendiri, berkorban untuk mempertahankan hubungan. Kita mengacu niatan ini sebagai mengakomodasi.

Dalam berkompromi tidak ada pemenang atau kalah. Bahkan terdapat suatu ketersediaan untuk pembagian objek konflik dan menerima solusi dengan kepuasan yang kurang sempurna bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, hal yang menjadi ciri pembeda pada kompromi adalah bahwa tiap-tiap pihak bermaksud untuk menyerahkan suatu hal.

Pengertian Tentang Komitmen Organisasi

Kasawan (2012), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015), Komitmen Organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen dalam Kasawan (2012) menjelaskan, Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seseorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pimpinan dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam suatu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

2. Komitmen Kelanjutan

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan suatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh.

Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3. Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Sedangkan menurut Fink dalam Kaswan (2012), mengelompokkan ciri-ciri komitmen menjadi sepuluh yaitu:

Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.

- Selalu mencari informasi tentang organisasi.
- Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
- Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari secara keseluruhan.

- Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
- Berfikir positif terhadap kritik dari teman kerja.
- Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
- Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
- Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
- Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Kerangka konseptual *work-to-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan ditampilkan pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : *Work-To-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei sampel, yaitu pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi tersebut (Arikunto, 2010). Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian yang didukung oleh survei sampel yang mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang terkait dengan variabel penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berkaitan dengan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, yang beralamat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2016 sampai dengan April 2016.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) medan, sudah menikah atau telah mempunyai pasangan dan sudah bekerja minimal selama 3 tahun, yaitu sebanyak 247 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *teknik non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, didapat sebesar 72 orang sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer yaitu: data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Data Skunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku teks, jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Metode Analisis Data

1. Metode analisis statistik deskriptif
2. Uji hipotesis dengan analisis linear sederhana

Persamaan model matematika dari model jalur adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Struktur

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

X = *Work-To-Family Conflict*

b = Koefisien Regresi

a = Angka Konstan

Hasil dan Pembahasan

Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat besar pengaruh pada persamaan regresi linier sederhana yaitu pengaruh *work-to-family conflict* terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi pada Tabel 3 model summary persamaan regresi linier sederhana berikut:

Tabel 3 Model Summary Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678	.459	.451	2.804

a. Predictors: (Constant), Work-To-Family Conflict

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui (Persero) Medan sebesar 45.9% sedangkan bahwa koefisien determinasi (R Square) sisanya sebesar 54.1% dipengaruhi oleh adalah 0.459 atau 45.9% artinya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam *work-to-family conflict* terhadap komitmen penelitian ini.

organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Tabel 4 Hasil Uji t Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.134	4.379		16.703	.000
Work-To-Family Conflict	-.857	.111	-.678	-7.710	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4 persamaan *family conflict* terhadap komitmen regresi linier sederhana pengaruh *work-to-* organisasi adalah sebagai berikut:

$$Y = 73.134 - 0.857 X$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Adapun hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai $\rho = -0.857$. Nilai t hitung $(-7.710) > t$ tabel (-1.99) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari α 0.05, maka hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, artinya semakin meningkat *work-to-family conflict* karyawan maka akan menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya semakin menurun *work-to-family conflict* maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan menurut Akintayo (2010); Puspitasari (2012); Rehman and Waheed (2012); Nart and Batur (2014); Utama dan Sintaasih (2015); dan Malik dan Abdul

conflict memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akintayo, D.I. 2010. Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment among Industrial Workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*. 2(1): 1-8
- Anisah. 2010. Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4(3): 161-247
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi Keenam. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rineka Cipta
- Buhali, Giovanny Anggasta dan Margaretha Meily. 2013. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*. 13(1): 15-33
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Malik, Shoukat and Abdul Ghafoor Awan. 2015. Role of Work-Family Conflict on Organizational Effectiveness in The Institute of Southern Punjab-Pakistan. *European Journal of Business and Management*. 7(1).
- Nart, Senem and Ozgur Batur. 2014. The relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job

- Performance: A Study on Turkish primary teachers. *European Journal of research on education*. 2(2): 72-78
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Puspitasari, Ayu. 2011. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *JEJAK*. 5(1): 73-81
- Rehman, Rana Rashid and Ajmal Waheed. 2012. Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Members in Pakistan Universities. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 9(2): 23-26
- Richardus, Chandra Wirakristama. 2011. Analisis Konflik Peran (Work-Family Conflict) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Semarang: Program Sarjana. Fakultas Ekonomi
- Robbins, Stephen. P; dan Judge Timothy. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method For Business*. 4th. Ed. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Utama, Dewa Gede Andika dan Desak Ketut Sintaasih. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnoverintention. *Jurnal Manajemen Unud*. 4(11): 3703-3734