



## **Pengaruh *Work Family Conflict* dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Organisasi**

**Nita Hernita, Pipih Sopiyan**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Majalengka, Majalengka, Indonesia

**Abstract.** *The purpose of this study is to determine the effect of work family conflict and role ambiguity on organizational commitment. The research method used is descriptive verification approach with quantitative data types. The research population was civil servant and non civil servant teachers of State Elementary Schools in Majalengka District, Majalengka Regency, totaling 474 teachers. (1-5). Data analysis was carried out through multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and F test with processing using the SPSS version 21 application. The results showed that work family conflict and role ambiguity had a negative and significant effect on organizational commitment.*

**Keywords:** *organizational commitment ; role ambiguity; work family conflict*

**Abstrak.** *Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh work family conflict dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi. Metode penelitian melalui pendekatan deskriptif verifikatif dengan jenis data kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru PNS dan non PNS Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Majalengka Kabupaten Majalengka yang berjumlah 474 guru dengan penentuan sampel menggunakan teknik Random sampling dengan diperoleh sampel sebanyak 83 guru dengan skala pengukuran Likert (1-5). Analisis data dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, Uji t dan Uji F dengan pengolahan menggunakan aplikasi SPSS Versi 21. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa work family conflict dan ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.*

**Katakunci:** *ambiguitas peran; komitmen organisasi; work family conflict*

*Croncle of Article : Received (15-09-2020); Revised (10-10-2020, 02-12-2020); Accepted (03-12-2020) and Published (17-02-2021).*

©2020 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati

**Profile and corresponding author :** Nita Hernita dan Pipih Sopiyan adalah Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka. Jl. KH. Abdul Halim No. 103, Majalengka, Jawa Barat 45418. Corresponding Author : [hernita.eldibba@gmail.com](mailto:hernita.eldibba@gmail.com) dan [pipihoke@gmail.com](mailto:pipihoke@gmail.com).

**How to cite this article :** Hernita, N., & Sopiyan, P. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 163–174.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dinilai dari pentingnya peranan sumber daya manusia. Hal ini ditunjang dengan kekuatan internal serta potensi dari setiap pegawai. Organisasi harus mampu bersaing dengan memiliki komitmen organisasi yang cukup untuk mencapai tujuan. Komitmen seseorang atas organisasinya merupakan perasaan yang terikat atau adanya hubungan psikologis dan fisik seorang pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja (Wirawan, 2013). Komitmen terhadap organisasi ini sangat penting dalam sebuah organisasi. Tingkat kontribusi komitmen organisasi mencapai 91.3% dalam mempengaruhi kinerja pegawai artinya bahwa pegawai yang memiliki komitmen akan siap dan rela mendahulukan kepentingan organisasi daripada pribadinya, serta akan muncul keinginan dalam dirinya untuk memajukan organisasinya (Gunawan, 2019). Organisasi terkadang kurang memperhatikan komitmen pegawainya sehingga berdampak tidak berkembangnya sebuah organisasi.

Terbangunnya komitmen organisasi yang baik tidak terlepas dari kemampuan seorang pegawai untuk menyeimbangkan antara perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga. Keseimbangan ini penting diwujudkan, karena berdampak negative pada komitmen organisasi. (Legowo et al., 2019) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berdampak negatif signifikan terhadap komitmen dalam berorganisasi. Artinya bahwa tingginya *work family conflict* dalam diri pegawai, sehingga kondisi tersebut mengakibatkan rendahnya komitmen dalam diri seorang pegawai di dalam organisasinya.

Selain itu, pegawai juga harus mengetahui dengan jelas mengenai pekerjaan mulai kewenangan, tanggung jawab dan bagaimana pekerjaan itu dikerjakan dan dievaluasi. Jika pegawai kurang memahami mengenai tugas, hal ini pun akan berdampak negative pada komitmen organisasi. (Silvia, 2017) menyatakan bahwa ambiguitas peran akan berdampak negatif secara signifikan terhadap komitmennya dalam organisasi. Artinya bahwa ketidakjelasan tugas pegawai,

berakhir pada rendahnya komitmen organisasi.

Membangun sebuah komitmen yang tinggi dalam diri pegawai merupakan pekerjaan yang tidak mudah, diperlukan pengorbanan dari setiap pegawai baik waktu, pikiran, tenaga dan materi terlebih jika berkaitan dengan *Work Family Conflict* dan Ambiguitas Peran.

Saat ini di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kabupaten Majalengka menggunakan absensi *Finger print*. Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan, guru yang setuju sebanyak 35%, tidak setuju 60% dan 5% yang ragu dengan diterapkannya absensi tersebut.

Keluhan mengenai diberlakukannya *finger print* mayoritas berasal dari Guru Perempuan yang notabene dalam sehari-harinya tidak hanya bekerja sebagai guru semata, akan tetapi, mempunyai peran lain yang melekat sebagai istri dan ibu rumah tangga. Saat pagi hari mengharuskan mereka berpacu dengan waktu; mereka harus mengurus kebutuhan rumah tangga. Ketidakjelasan peran merupakan kondisi dan situasi seseorang yang tidak mempunyai harapan jelas karena pengetahuan informasi yang kurang jelas dalam melaksanakan tugasnya dan ketidaktahuan arah yang jelas dari perannya di dalam organisasi.

Masalah lain juga muncul bagi seorang pendidik, jika pendidik tersebut mempunyai urusan yang mendadak yang tidak bisa di tinggalkan atau ada hal-hal lain yang menyebabkan tidak masuk atau terlambat masuk. Memang kita akui bahwa di dalam aplikasi kehadiran menyediakan tempat untuk ijin, sakit, dinas luar, dan cuti, tetapi semua ketikhadiran tersebut harus di sertai dengan bukti yang kuat, padahal sebagian permasalahan yang di kemukakan tadi tentu tidak memiliki bukti yang bisa di jadikan bahan untuk di masukkan ke dalam aplikasi. Waktu kerja yang lama dan beban kerja yang berat merupakan ciri langsung akan terjadinya suatu konflik pekerjaan dan keluarga (WFC), dikarenakan waktu dan usaha yang berlebih digunakan untuk bekerja yang berakibat pada terbatasnya waktu dan

energi yang seharusnya dipergunakan untuk mengisi aktivitas bersama keluarga (Amelia, 2010)

Sementara itu peraturan dari pemangku kebijakan mewajibkan setiap Pendidik untuk melakukan *scan* tepat waktu. Mereka harus melakukan *scan* dua kali sehari sesuai dengan ketentuan jam kedatangan serta jam pulang. Guru dinilai disiplin apabila karyawan melakukan sesuai aturan tersebut. Begitu pula sebaliknya jika guru tidak sesuai dengan aturan tersebut maka dinilai tidak disiplin.

Penerapan absensi dengan penggunaan *Finger print* memang sangat baik untuk diterapkan sebagai salah satu bagian penilaian kinerja seorang guru. Namun sangat penting juga disikapi dengan permasalahan – permasalahan yang terjadi di lapangan terutama pada *Work Family Conflict* dan Ambiguitas Peran. Jangan sampai penerapan sistem yang sangat baik mengakibatkan semakin rendahnya komitmen organisasi dikarenakan ketidakmampuan pegawai dalam menyeimbangkan perannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti melihat pentingnya mengkaji mengenai pengaruh *Work Family Conflict* dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Organisasi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Majalengka”

## KAJIAN LITERATUR

### *Work Family Conflict*

*Work family conflict* merupakan bagian *interrole conflict*, dimana terjadi *pressure* atau tidak terjadi keseimbangan antara peran seorang yang dipekerjakan dengan peran dirinya dalam keluarga (Amelia, 2010)

*Work to family conflict* memiliki tiga bentuk (Amelia, 2010) diantaranya :

1. Konflik karena waktu (*time based conflict*) merupakan banyaknya alokasi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan salah satu peran, sebagai pekerja atau keluarga. Kondisi ini menimbulkan seseorang merasakan kesulitan untuk memenuhi peran lainnya. *Time based conflict* terbagi ke dalam dua bentuk, yaitu (1) tekanan waktu yang berhubungan dengan

keanggotaan salah satu peran, yang menjadikan seseorang tidak memungkinkan untuk memenuhi harapan pada peran yang lainnya, (2) Kenyamanan yang muncul saat menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik seseorang tersebut sedang menjalankan tuntutan peran yang lain. Pekerjaan merupakan sumber konflik (*work related sources of conflict*) diantaranya; jumlah jam kerja, waktu lembur, absensi, ketidakaturan shift dan pengendalian jadwal kerja. Keluarga merupakan sumber konflik (*family related sources of conflict*) yakni terdapat tuntutan peran terhadap keluarga dalam menghabiskan waktu bersama keluarga. Wanita yang menggunakan waktu untuk bekerja diluar rumah tentunya akan memiliki kecenderungan mengalami tekanan peran dari aktivitas yang dijalankannya.

2. *Strain based conflict*, merupakan banyaknya tekanan yang terjadi dalam melaksanakan perannya sebagai pekerja atau keluarga. Hal demikian membuat seseorang mengalami kesulitan untuk memenuhi peran lainnya. Terdapat bukti nyata bahwa stress pekerjaan dapat memunculkan ketegangan, seperti halnya muncul rasa cemas, merasa lelah, depresi, lesu dan cenderung mudah marah. Ketegangan yang terjadi pada salah satu peran menimbulkan seseorang tersebut sulit untuk memenuhi tugas dari peran lainnya.

3. Pekerjaan menjadi sumber konflik (*work related sources of conflict*), peran ambigu dalam peran dipekerjaan dapat menyebabkan *work family conflict*. Kondisi tersebut akan mengakibatkan stress dalam pekerjaan misalnya *copying* pada pekerjaan baru, kurang terlibatnya antara orang dengan pekerjaan, rasa kecewa karena terdapat harapan yang tidak terpenuhi. Intinya keterlibatan yang tinggi pada peran tertentu dapat menyebabkan ketegangan. Adanya dukungan pasangan mampu memberikan perlindungan satu sama lain dari kemungkinan terjadinya *work family conflict*. Jadi ketegangan, konflik dan kurangnya dukungan keluarga akan berdampak pada munculnya *work family conflict*.

### **Ambiguitas Peran**

Ambiguitas Peran merupakan ketidakpastian yang terjadi pada saat karyawan mengalami ketidakjelasan mengenai sesuatu yang ingin diraih dan bagaimana seharusnya mereka melaksanakan pekerjaannya (Rosita, 2013). Indikator ambiguitas peran sebagai berikut :

1. Mengerti terhadap kewenangan dan tugas yang dimiliki secara jelas.
2. Jelasnya tujuan dalam pekerjaan
3. Pentingnya kemampuan mengatur waktu dengan tepat
4. Mengetahui atas tanggung jawab di dalam pekerjaannya
5. Mengetahui cakupan pekerjaannya dan bagaimana evaluasi kinerjanya

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seseorang pekerja mampu mengidentifikasi organisasi, tujuan dan harapannya agar tetap menjadi anggota (Robbin & Judge, 2015). Bentuk komitmen organisasi berdasarkan Mayer dan Allen dalam (Kaswan, 2012) menerangkan bahwa komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi yaitu :

#### **1. Komitmen Afektif**

Komitmen yang menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk mampu beradaptasi terhadap nilai – nilai yang ada sehingga tujuan dari organisasi dapat terwujud. Komitmen Afektif timbul dari dalam diri seorang karyawan diakibatkan adanya; karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik pimpinan dan keterlibatan dalam suatu manajemen. Umur dan lamanya masa kerja dalam organisasi berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif lebih cenderung untuk tetap berada dalam organisasi dikarenakan mereka percaya sepenuhnya dari misi yang dijalankan organisasi.

#### **2. Komitmen Kelanjutan**

Komitmen ini didasari oleh adanya kekhawatiran dari seseorang atas kehilangan sesuatu yang telah diperolehnya selama ini

dalam suatu organisasi. Contohnya gaji dan fasilitas. Faktor-faktor yang menyebabkan komitmen kelanjutan, diantaranya; umur, jabatan dan berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen seperti ini akan menurun apabila terjadi pengurangan atas berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang telah diperoleh karyawan selama ini.

#### **3. Komitmen Normatif**

Komitmen ini menunjukkan tanggung jawab moral dari karyawan agar tetap tinggal di dalam organisasi. Faktor penyebab munculnya komitmen ini adalah adanya tuntutan social yang merupakan hasil dari pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan seksamanya atau timbulnya kepatuhan permanen dari seseorang yang menjadi panutan atau pemilik organisasi yang diakibatkan atas balas jasa, respek social, budaya atau agama. Individu yang memiliki komitmen normatif tinggi akan selalu bertahan di dalam organisasi karena dalam diri mereka muncul adanya suatu kewajiban atau tugas.

### **Kerangka Pemikiran**

#### **Hubungan *Work family Conflict* dengan Komitmen Organisasi**

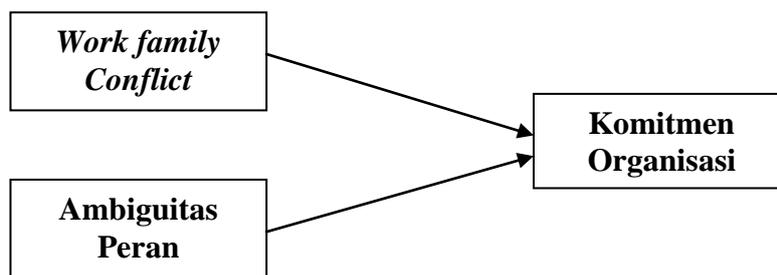
(Saraswati et al., 2014) menjelaskan bahwa konflik peran yang dirasakan oleh seseorang, tentunya akan melahirkan rasa cemas, rasa tidak puas dan merasa bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan tidak efektif jika dibandingkan dengan pegawai lainnya. Hasil penelitian ini selaras dengan yang diteliti oleh (Anisykurlillah et al., 2013) dengan hasilnya bahwa “Terjadi korelasi negatif antara konflik peran terhadap komitmen organisasi”. Maka disimpulkan bahwa konflik peran akan berdampak negative atas komitmen organisasi.

#### **Hubungan Ambiguitas Peran dengan Komitmen Organisasi**

(Geria Utama & Ayu Sriathi, 2016) mengatakan pada hasil penelitiannya bahwa ambiguitas peran akan berkontribusi negatif dan tidak signifikan pada komitmen organisasi. (Geria Utama & Ayu Sriathi, 2016) juga menyatakan hal yang sama bahwa

jika komitmen tinggi yang ada dalam diri seseorang karyawan terhadap organisasinya

maka semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialaminya.



Sumber : (Anisykurlillah et al., 2013), (Geria Utama & Ayu Sriathi, 2016)

**Hipotesis**

H1 : Terdapat pengaruh antara *Work family Conflict* dengan Komitmen Organisasi

H2 : Terdapat pengaruh antara Ambiguitas Peran dengan Komitmen Organisasi

Majalengka Kabupaten Majalengka yang berjumlah 474 guru. Sampel yang digunakan sebanyak 83 guru yang diperoleh berdasarkan rumus Slovin dengan *margin of error* 10%, dimana teknik pengambilannya menggunakan teknik *Random sampling*. Data diperoleh melalui kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert (1-50). Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, Uji t dan Uji F dimana pengolahan menggunakan aplikasi SPSS Versi 21. Berikut operasionalisasi variabelnya ;

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian melalui pendekatan deskriptif verifikatif dan jenis penelitian survey dengan menggunakan sampel yang dijadikan sebagai data penelitian. Populasi penelitian adalah guru PNS dan non PNS Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel**

Variable	Definisi Operasional	Indikator – indikator
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	Keadaan karyawan ketika mengalami dua atau lebih tuntutan dalam waktu yang bersamaan sehingga kesulitan untuk memenuhi tuntutan tersebut	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan cara berbeda dan menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup untuk menyelesaikannya 2. Mengesampingkan aturan dalam bekerja, menyetujui permintaan antara dua pihak atau lebih yang tidak sesuai antara satu dengan yang lainnya 3. Kecenderungan pekerjaan yang diselesaikan diterima satu pihak saja dan seringkali melakukan pekerjaan yang sebenarnya tidak perlu 4. Melaksanakan pekerjaan atas perintah dan arahan yang tidak jelas
Ambiguitas Peran (X2)	Keadaan dimana karyawan tidak menerima kejelasan informasi berkaitan dengan pekerjaannya seperti cakupan dari	1. Mengerti seberapa besar wewenang yang dimiliki perusahaan dan memiliki rencana jelas untuk pekerjaan 2. Memiliki tujuan jelas untuk pekerjaan 3. Membagi waktu dengan tepat adalah hal penting

	pekerjaannya, apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara menyelesaikannya, wewenang dalam perusahaan dan lain – lain sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan .	4. Mengetahui apa saja tanggung jawabnya dan mengetahui dengan jelas apa yang dikerjakan 5. Mengetahui apa cakupan pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi
Komitmen Organisasi (Y)	Kondisi yang menggambarkan bahwa karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi serta berniat tidak akan meninggalkan organisasinya	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Sumber : Berbagai referensi data, diolah sendiri, 2020

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Karakteristik responden di kelompokkan menjadi 4 (empat) kriteria, yakni

jenis kelamin, usia dan masa kerja dan status. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut :

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Pengelompokan	Karakteristik	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	32	38.55%
	Perempuan	51	61.45%
Usia	22th – 32th	8	9.6%
	33th – 43th	24	28.91%
	44th – 54th	46	55.42%
	55th – 65th	5	6.07%
	< 5th	12	14.46%
Masa Kerja	6 th – 10 th	27	32.53%
	11 th – 15 th	32	38.56%
	>16 th	12	14.45%
	Belum Menikah	16	19.28%
Status	Menikah	67	80.72%

Sumber : Data diolah pada Tahun 2020

Responden dijadikan sampel dalam penelitian di dominasi oleh guru perempuan sebesar 61.45%, berdasarkan usia mereka mayoritas berada dalam rentang usia 44 – 54 tahun sebesar 55.42%. Kebanyakan mereka telah mengabdikan selama 11-15 tahun sebesar 38.56% dan sudah menikah sebesar 80.72%.

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan atas 19 pernyataan yang terdiri dari 8 pernyataan yang berkaitan dengan variabel  $X_1$  (*Work Family Conflict*), 5 pernyataan  $X_2$  (Ambiguitas Peran) dan 6

pernyataan untuk variabel Y (Komitmen Organisasi). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang peneliti ukur (Sugiyono, 2013). Berikut kriteria pengujiannya :

1. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel berarti dinyatakan valid
2. Apabila nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel berarti dinyatakan tidak valid

Berdasarkan atas olah data yang dilakukan dengan penggunaan aplikasi SPSS, maka diperoleh hasil uji validitasnya seperti pada tabel sebagai berikut

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

<i>Work Family Conflict</i>		Ambiguitas Peran		Komitmen Organisasi	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0.281	1	0.215	1	0.571
2	0.214	2	0.283	2	0.620
3	0.261	3	0.219	3	0.579
4	0.435	4	0.395	4	0.571
5	0.713	5	0.291	5	0.620
6	0.358			6	0.579
7	0.579				
8	0.564				

Sumber : Hasil output program SPSS 21 yang diolah pada tahun 2020

Hasil perhitungan uji validitas di atas menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel *work family conflict*, ambiguitas peran dan komitmen organisasi dinyatakan valid. Dikarenakan nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan signifikansi 5% yakni sebesar 0,212.

Uji realibilitas merupakan ukuran dari satu kestabilan dan konsistensi dari

responden dalam menjawab pernyataan yang merupakan dimensi atau indikator suatu variabel dan telah disusun ke dalam bentuk kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau handal jika memiliki nilai *cornbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2013). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Total Item	Nilai	Nilai Kritis	Keterangan
	Pernyataan	Cronbach's Alpha		
<i>Work Family Conflict</i>	8	0.703	0.60	Reliabel
Ambiguitas Peran	5	0.624	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi	6	0.765	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil output program SPSS 21 yang diolah pada tahun 2020

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai nilai kritisnya 0.60. Maka disimpulkan bahwa cronbach's alpha di setiap variabel yang nilai kritisnya 0.60. Maka disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam diteliti memiliki nilai *cornbach's alpha* penelitian ini dinyatakan reliable atau lebih besar jika dibandingkan dengan handal.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	5253.219	68.690		76.478	.000
1 WFC	-.026	.011	-.252	-2.440	.017
AP	-.029	.010	-.289	-2.806	.006

Sumber : Hasil output program SPSS 21 yang diolah pada tahun 2020

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa *work family conflict* (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,440 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dengan signifikasi 5% maka  $t_{hitung}$  (-2.440) >  $t_{tabel}$  (1,989) dan nilai signifikasinya 0,017 < 0,05 maka  $H_a$  dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan dan arah hubungannya negatif terhadap komitmen organisasi. Ambiguitas peran (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.806 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dengan signifikasi 5% maka nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.806 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan signifikasinya 0,006 < 0,05 maka  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan dan bernilai negative terhadap komitmen organisasi.

Untuk menghitung besarnya kontribusi *work famiky conflict* terhadap komitmen organisasi digunakan nilai dari zero ordernya dengan rumus koefisien determinasi maka diperoleh bahwa nilai dari  $KD = r^2 \times 100\%$ , maka  $(-0.294)^2 \times 100\% = 8.6\%$  dengan demikian diketahui bahwa besarnya kontribusi *work famiky conflict* dalam memengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 8.6%. Selanjutnya, besarnya pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi diperoleh dengan menggunakan rumus yang sama yakni nilai  $KD = r^2 \times 100\%$ , maka  $(-0.326)^2 \times 100\% = 10.6\%$  dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi ambiguitas peran dalam memengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 10.6%.

**Tabel 6. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138584.720	2	69292.360	8.088	.001 <sup>b</sup>
	Residual	685396.003	80	8567.450		
	Total	823980.723	82			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), AP, WFC

Sumber : Hasil output program SPSS 21 yang diolah pada tahun 2020

Berdasarkan uji kelayakan model, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8.088 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat dimaknai bahwa semua variabel independen yang digunakan layak untuk menjelaskan variabel dependen yang diteliti.

## Pembahasan

### Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi

*Work Family Conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi sebesar 8.6%. Tinggi rendahnya *work family conflict* yang dirasakan oleh seorang guru tentunya akan mempengaruhi dari komitmen organisasinya. Apabila *work family conflict* semakin tinggi maka komitmen organisasinya akan semakin rendah begitupun sebaliknya. *Work Family Conflict* yang dialami oleh guru terutama guru perempuan Sekolah Dasar di Kecamatan Majalengka dikategorikan cukup tinggi. Kondisi seperti ini nampak pada saat mereka menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan menggunakan teknik berbeda dan menerima tugas meskipun tidak adanya kecukupan sumber daya uang dimiliki dalam menyelesaikan tugas, mereka juga rentan tidak terlalu peduli atas aturan penyelesaian atas pekerjaan dan sering kali menyetujui tugas dari kedua belah pihak atau lebih yang di dalamnya tiada kesesuaian antara satu

dengan yang lainnya, mereka juga cenderung menyelesaikan pekerjaan yang tidak diterima satu pihak saja dan acapkali melakukan pekerjaan yang sebenarnya tidak penting, serta mereka bekerja atas intruksi yang kurang jelas. Semakin mereka berada dalam keadaan tersebut, maka menurunkan semangat mereka untuk menjadikan peserta didik lebih berprestasi dan memiliki akhlak yang baik, kesetiaan mereka akan berkurang dan hilangnya kebanggaan terhadap organisasinya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian (Saraswati et al., 2014) dengan “Penelitian Mengenai Pengaruh Tekanan klien, konflik Peran Dan ambiguitas peran Terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat pemerintah daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar)” yang berpendapat bahwa setiap orang yang mengalami konflik peran dengan mudah akan mengalami rasa cemas, rasa tidak puas dan merasa adanya ketidakefektifan untuk bekerja jika dibandingkan individu yang lainnya. Selanjutnya, penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang dihasilkan oleh (Legowo et al., 2019) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo”, yang mempunyai pendapat bahwasanya *Work Family Conflict* akan berpengaruh negative signifikan atas komitmen organisasi. Artinya

bahwa *work family conflict* yang tinggi yang teralami pegawai, maka akan semakin rendah komitmen organisasi dalam diri seorang pegawai.

### **Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi**

Ambiguitas Peran memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi sebesar 10.6%. Tinggi rendahnya *ambiguitas peran* yang dirasakan oleh seorang guru tentunya akan mempengaruhi dari komitmen organisasinya. Semakin tinggi *ambiguitas peran* maka komitmen organisasinya akan semakin menurun begitupun sebaliknya. Guru perempuan Sekolah Dasar di Kecamatan Majalengka memiliki ambiguitas peran yang tinggi kondisi ini terlihat dari keadaan mereka tidak menerima informasi yang jelas yang berhubungan dengan cakupan pekerjaan, apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara menyelesaikannya sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan. Jika hal ini selalu terjadi maka, maka komitmen organisasi mereka akan rendah seperti muncul dorongan yang sangat kuat dalam diri mereka untuk mengajar di sekolah lain karena hilangnya kesetiaan dan kebanggaan mereka terhadap sekolahnya saat ini. Kecenderungan seperti ini tentunya akan berdampak negative kepada siswanya.

Penelitian ini mendukung penelitian (Geria Utama & Ayu Sriathi, 2016) dengan penelitian mengenai “Pengaruh *Role Stress*, *Role Ambiguity* dan *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan” yang juga menyatakan bahwa semakin tingginya komitmen yang ada dalam diri karyawan atas organisasinya maka semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialaminya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan (Silvia, 2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Semarang) yang hasil

penelitiannya menemukan bahwa ambiguitas peran memiliki dampak negatif secara signifikan atas komitmen organisasional. Serta memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh (Munda & Yuniawan, 2018) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Ambiguitas Peran Terhadap *Intention To Quit* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Studi Pada Hotel Grand Edge Semarang) yang menyatakan bahwasanya ambiguitas peran berdampak positif secara signifikan atas *intention to quit*.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

*Work Family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti tinggi rendahnya *work family conflict* akan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Dapat dilihat dari cara guru Sekolah Dasar di Kecamatan Majalengka yang masih mengesampingkan aturan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam hal ini pekerjaan yang penting selesai dan menerima permintaan dalam menyelesaikan pekerjaan dari kedua pihak atau lebih yang tidak sesuai antara satu dengan yang lainnya. Sehingga komitmen organisasinya masih rendah.

Ambiguitas Peran berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan semakin meningkatnya ambiguitas peran pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Majalengka maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjelaskan ketidakjelasan guru dalam hal membagi waktu dengan tepat pada penyelesaian pekerjaan, belum memahami serta mengetahui apa saja tanggung jawabnya dan mengetahui dengan jelas apa yang dikerjakan dan belum mengetahui apa cakupan pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi.

### **Saran**

Implikasi manajerial dalam penelitian ini terutama berkaitan dengan komitmen

organisasi guru yang ada di sekolah Dasar Kecamatan Majalengka, sebaiknya pemerintah lebih memerhatikan guru perempuan yang berperan sebagai istri, ibu dan juga seorang guru dimana mereka tidak bisa mendeskripsikan dengan jelas tugas mana yang perlu didahulukan, mengingat tanggungjawab mereka besar di sekolah maupun di rumah. Pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka bisa melonggarkan aturan yang mengikat untuk guru perempuan dengan tidak memberikan sanksi ketika absensi melalui *finger print* mengalami keterlambatan dengan berbagai alasan di rumah tangga guru tersebut. Memberikan dispensasi bagi guru perempuan, ataupun merubah system informasi manajemen dalam hal absensi. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar dapat memperluas penelitian ini dengan meneliti tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yang mana belum dibahas dalam penelitian ini. Serta peneliti selanjutnya juga bisa menambah sampel atau memperluas cakupan wilayah yang akan diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A. (2010). Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 4, Issue 3).
- Anisykurlillah, I., Wahyudin, A., & Kustiani. (2013). Pengaruh Role Stressor Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 109–120.
- Geria Utama, I., & Ayu Sriathi, A. (2016). Pengaruh Role Stress, Role Ambiguity Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 255021.
- Gunawan, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2083>
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. (Pertama). Graha Ilmu.
- Legowo, Wahyudi, A., & Suprayitno. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 287 – 299.
- Munda, A. O., & Yuniawan, A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention To Quit Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grand Edge Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(96), 1–12.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Enam Belas). Salemba Empat.
- Rosita, S. (2013). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Program Ekstensi Universitas Jambi*.
- Saraswati, N. P. I. P., Atmadja, A. T., & Darmawan, N. A. S. (2014). Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan Role Ambiguity Terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*, 2(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jimat.v2i1.2977>
- Silvia, C. . A. Y. (2017). Analisis Pengaruh Konflik peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. Witel Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–15.

Nita Hernita, Pipih Sopiyan

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Organisasi

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.