

Pengaruh work-family conflict dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Jihan Lestari^{1✉}, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mempengaruhi pengaruh konflik kerja-keluarga dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Panoramaland Development Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Panoramaland Development Jakarta. Sampel yang digunakan untuk objek dalam penelitian ini adalah 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik saturated sampling atau sensus, yaitu seluruh populasi diambil sampelnya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian konflik kerja-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, sebagian konflik kerja-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagian komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, komitmen organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. pekerjaan, dan kepuasan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

Kata kunci: Konflik kerja-keluarga; komitmen organisasi; kinerja kerja; kepuasan kerja

the influence of work-family conflict and organizational commitment to job performance with job satisfaction as a mediating variable

Abstrak

This study aims to determine and influence the effect of work-family conflict and organizational commitment on work performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. Panoramaland Development Jakarta. This study uses quantitative research methods. The population in this study were all employees of PT. Panoramaland Development Jakarta. The sample used for the object in this study were 53 employees. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique or census, ie all the population was sampled. The analytical method used in this study uses multiple linear regression analysis. The results in this study indicate that partially work-family conflict has no significant effect on work performance, partially work-family conflict has no significant effect on job satisfaction, partially organizational commitment has no significant effect on work performance, organizational commitment has a significant positive effect on job satisfaction. work, and job satisfaction have a significant positive effect on job performance.

Key words: Work-family conflict; organizational commitment; work performance; job satisfaction

PENDAHULUAN

Cita-cita setiap perusahaan dimasa mendatang mengharapkan usaha yang didirikannya akan berkembang dengan pesat. Selain itu, perusahaan juga mengharapkan terwujudnya prestasi kerja karyawan yang unggul dalam bidang pekerjaan. Sehingga untuk mencapai itu semua yaitu perusahaan yang berkembang pesat dan prestasi kerja yang unggul, keberadaan perusahaan sangat membutuhkan unsur sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan seseorang yang memberikan pikiran, tenaga, waktu, kemampuan, usaha, dan kreativitas kepada perusahaan. Masing-masing perusahaan berupaya memperoleh karyawan yang mampu terlibat aktif dalam aktivitas perusahaan serta dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Karyawan yang demikian merupakan harapan perusahaan karena dapat mengantarkan terwujudnya cita-cita perusahaan.

Karyawan dengan prestasi kerja tinggi merupakan harapan dari setiap perusahaan (Wirawan, 2009) di dalam (Han & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, 2019). Tingginya prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Disamping membawa keuntungan bagi perusahaan, tingginya prestasi kerja karyawan juga berdampak positif bagi karyawan tersebut, pasalnya terdapat kemungkinan terjadi kenaikan pada jabatan atau gaji karyawan. Untuk mengukur prestasi kerja, terdapat beberapa aspek yang bisa menjadi acuan bagi perusahaan. Sim dan Szilagy (1976) menyatakan bahwa aspek dalam meninjau prestasi kerja adalah dari segi kualitas kerja, keterikatan, kuantitas kerja, keahlian, daya usaha, serta prestasi secara komprehensif (Wijono, 2010: 78) di dalam (Oliver, 2013).

Salah satu hal yang menghubungkan karyawan dengan organisasinya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi berhubungan dengan orientasi seseorang terhadap organisasi, meliputi keterlibatan, kesetiaan, dan identifikasi. Schultz dan Schultz (1993) di dalam (Isnaini, 2018), mengartikan komitmen ialah adanya keinginan individu untuk bergabung dalam organisasi. Tiga jenis komitmen organisasi meliputi komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen kelanjutan. Menurut Robbins (2006) di dalam (Isnaini, 2018), komitmen organisasi sebagai keadaan individu untuk senantiasa memihak dan berada dalam organisasi sesuai tujuannya, dan ada niatan untuk menjaga keanggotaan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga berkaitan dengan kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan dan memelihara keanggotaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan pikiran yang bahagia, positif, dan senantiasa bekerja keras. Karyawan yang mempunyai pikiran bahagia, semangat terhadap pekerjaannya, dan selalu bekerja keras adalah aset organisasi, serta karyawan tersebut akan menciptakan kinerja yang tinggi dan citra positif untuk organisasi (Bashir dan Ramay, 2010). Dalam kepuasan kerja, terdapat masalah-masalah yang umumnya terbentuk dari pengujian Work-Family Conflict kemudian menciptakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan (Lathifah, 2008) di dalam (Nanda & Utama, 2015).

Konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict) adalah konflik yang terbentuk karena terdapat tuntutan peran, yakni peran keluarga serta peran pekerjaan yang keduanya saling bertentangan. Greenhaus dan Beutell (1985) di dalam (Widayanti et al., 2017) mendefinisikan work-family conflict merupakan wujud konflik terhadap peran yaitu tuntutan peran pekerjaan serta peran keluarga yang tidak bisa sejalan pada beberapa hal. Penyebab work family conflict adalah tidak adanya toleransi jam kerja bagi karyawan yang sudah berumah tangga, banyaknya jam lembur, serta adanya kendala untuk meminta izin kepada perusahaan guna kepentingan keluarga (Nanda dan Utama, 2015) di dalam (Ngurah et al., 2017). Konflik ini seringkali dipakai untuk mencerminkan konflik antara ranah pekerjaan serta keluarga yang dalam suatu kondisi timbul ketidakseimbangan.

Penelitian ini dilakukan secara mendalam mengenai work-family conflict, prestasi kerja, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta. Perusahaan PT. Panoramaland Development Jakarta bekerja di bidang perhotelan, resort, travel dan lain sebagainya. Pada perusahaan tersebut menggambarkan bahwa fenomena yang terjadi ialah masalah perizinan yang ingin membangun beberapa hotel di wilayah-wilayah tertentu. Jadi, permasalahan nya tersebut bahwa data pada variabel kepuasan kerja dalam perusahaan itu mengalami tidak stabil atau terjadinya penurunan angka yang lumayan menurun. Maka dari itu, perizinan dalam membangun beberapa hotel tersebut belum ada surat perizinan dari wilayah-wilayah yang bersangkutan.

Tinjauan Pustaka

Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah hasil kerja individu dalam melakukan pekerjaan yang diamanatkan kepadanya atas dasar keahlian, pengalaman, waktu, dan kesungguhan (Hasibuan, 1995:105). Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126) menguraikan tujuh faktor yang harus dinilai dalam prestasi kerja, antara lain:

Kualitas kerja;
Keandalan;
Kuantitas kerja;
Inisiatif;
Kehadiran;
Kerajinan; dan
Sikap.

Work-Family Conflict

Dalam Boles et.al (1997 : 130) di dalam (Isnaini, 2018), konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang umumnya terjadi sebab peran antara tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga tidak ada keseimbangan. Dibawah ini merupakan faktor yang berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga menurut Stoner dan Charles (1990 : 49) di dalam (Isnaini, 2018), meliputi :

Tekanan waktu;
Kepuasan kerja;
Size of Firm;
Family size dan dukungan keluarga; dan
Marital and life satisfaction.

Komitmen Organisasi

Mowday, et.al (1982) di dalam (Isnaini, 2018) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan atau daya dalam memahami seseorang dalam keterlibatannya pada organisasi, diamati dari loyalitas seseorang, kesediaan bekerja untuk organisasi, dan kuatnya keinginan memelihara keanggotaan. Meyer dan Allen (Ravens, 2012 : 78) di dalam (Isnaini, 2018) menguraikan aspek-aspek komitmen organisasi meliputi 3 macam yaitu:

Komitmen normatif;
Komitmen afektif; dan
Komitmen kelanjutan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014 : 193) di dalam (Isnaini, 2018) didefinisikan sebagai kondisi emosional karyawan yang memandang tugas dan pekerjaan mereka secara menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Berikut tujuh faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut Rivai (2009 : 860) di dalam (Isnaini, 2018) yaitu:

Rekan kerja;
Keadaan dan situasi pekerjaan;
Gaji serta keuntungan dalam bidang;
Supervisi;
Substansi pekerjaan;
Peluang untuk berkembang dan maju; dan
Organisasi serta manajemen.

METODE

Pendekatan pada riset ini digunakan dalam penelitian kuantitatif dimana data penelitian tersebut berbentuk angka dan dianalisis memakai statistik. Tujuan pendekatan kuantitatif adalah guna menguji teori, membuktikan korelasi antar variabel, membangun fakta, serta menggambarkan penjelasan statistik. Menurut Creswell (2013) di dalam (Isnaini, 2018), penelitian kuantitatif adalah metode yang dipakai untuk menganalisis teori tertentu melalui uji korelasi antar variabel.

Populasi tidak bisa dilepaskan dari penelitian kuantitatif karena menjadi dasar dalam memilih sampel penelitian. Menurut Sekaran (2006:121) di dalam (Isnaini, 2018), populasi mengarah pada

keseluruhan peristiwa, kelompok orang, maupun hal-hal yang akan diteliti. Jika sampel yang diambil dalam populasi tersebut tepat, maka penelitian kuantitatif akan terlaksana dengan lancar dan baik.

Pada penelitian ini, peneliti akan memilih PT. Panoramaland Development Jakarta yang ada di Kota Jakarta Barat sebagai objek penelitian, dengan fokus peneliti adalah pada sumber daya manusia di PT. Panoramaland Development Jakarta tersebut. Peneliti menetapkan populasi penelitian yakni Karyawan bagian staff HRD PT. Panoramaland Development Jakarta, sejumlah 53 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner melalui online atau disebut dengan cara google form.

Sampel diambil dengan memakai teknik sampling sensus, merupakan teknik yang lebih baik dipakai semua atau disebut sampel jenuh. Dengan demikian, metode yang dipakai pada sampel ini ialah sampling jenuh atau sensus. Sugiyono (2008:78) di dalam (Putri & Udayana, 2017), menjelaskan sampling jenuh sebagai teknik menentukan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Melalui teknik ini, memudahkan peneliti dalam melakukan kalkulasi statistik guna menetapkan korelasi variabel yang akan dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil riset membuktikan, Work-Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t, yaitu nilai t hitung senilai -1,245. Hasil pengujian memperlihatkan nilai t hitung < nilai t tabel (-1,245 < 2,008). Nilai sig. sebesar 0,219 > alpha 0,05, mengindikasikan bahwa Prestasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Work-Family Conflict. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil dari penelitian menyatakan work-family conflict tidak dapat mendorong ke prestasi kerja seorang karyawan. Keadaan ini diamati dari lama kerja karyawan bahwa karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta sudah berumur hampir 10 tahun, dimana pada usia tersebut prestasi kerja seorang karyawan sangat terlihat, dikarenakan munculnya prestasi kerja karyawan dapat diamati jika karyawan tersebut sudah mempunyai banyak pengalaman kerja dan sudah sampai usia yang matang.

Hasil riset membuktikan, Work-Family Conflict tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Ditunjukkan dengan nilai uji t yaitu nilai t hitung (-0,933). Dari hasil pengujian, t hitung < t tabel (-0,933 < 2,008), serta sig. sebesar 0,355 > alpha 0,05, artinya work-family conflict tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat berpengaruh signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta. Dengan demikian, jika work-family conflict yang tinggi, maka bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta. Pikiran serta sikap negatif pada pekerjaan sebagai dampak dari work-family conflict yang dialami karyawan, sebaliknya, jika seseorang mampu menyelaraskan peran pekerjaannya dengan peran keluarga akan menjadikan individu berpikir positif dan bersikap baik terhadap pekerjaannya (Soeharto, 2010) di dalam (Conflict et al., 2016).

Hasil pengujian membuktikan, Prestasi Kerja tidak berpengaruh oleh Komitmen Organisasi. Hasil ini ditunjukkan nilai uji t, nilai t hitung 0,049 sehingga hitung < t tabel yaitu 0,049 < 2,008. Dengan sig. sebesar 0,961 > alpha 0,05 berarti tidak berpengaruh dari Komitmen Organisasi secara signifikan terhadap Prestasi Kerja, jadi hipotesis ketiga (H3) ditolak. Komitmen organisasi tidak dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah prestasi dalam pekerjaan yang mempunyai kebutuhan mendasar seorang karyawan. Hasil uji statistik ini menekankan bahwa prestasi kerja karyawan tidak dapat didorong dengan adanya komitmen organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan, komitmen organisasi mempengaruhi secara signifikan positif pada kepuasan kerja. Hasil nilai uji t dengan nilai t hitung senilai 3,318, t hitung > t tabel (3,318 > 2,008). Adapun sig. sebesar 0,002 < alpha 0,05 berarti terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Temuan ini didukung dengan riset oleh Akhmadi, Nanang Tia (2009) di dalam (Supriyanto, 2015), bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Hasil pengujian membuktikan, Kepuasan Kerja mempengaruhi secara positif signifikan pada Prestasi Kerja. Berdasarkan nilai uji t yaitu nilai t hitung senilai 3,213 dengan t hitung > t tabel (3,213 > 2,008). Adapun sig. sebesar 0,002 < alpha 0,05 artinya, Prestasi Kerja berpengaruh positif signifikan pada Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Dengan demikian, penilaian kepuasan

kerja mempengaruhi secara positif signifikan pada prestasi kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta.

SIMPULAN

Hasil riset membuktikan, bahwa Work-Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini di dasarkan pada hasil nilai uji t, yaitu nilai t hitung senilai -1,245. Hasil uji memperlihatkan t hitung < t tabel yakni (-1,245 < 2,008). Nilai sig. sebesar 0,219 > alpha 0,05, mengindikasikan tidak berpengaruh dari Work-Family Conflict terhadap variabel kepuasan kerja, jadi hipotesis pertama (H1) ditolak. Temuan ini mengindikasikan work-family conflict yang semakin tinggi tidak berpengaruh pada prestasi kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta. Keadaan ini diamati dari lama kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta yang sudah berumur hampir 10 tahun bekerja.

Hasil riset membuktikan, bahwa Work-Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini di dasarkan pada hasil nilai uji t yaitu nilai t hitung senilai -0,933. Dari hasil pengujian, t hitung < t tabel (-0,933 < 2,008), serta sig. sebesar 0,355 > alpha 0,05. Jadi variabel Work-Family Conflict tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Tingginya work-family conflict tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta.

Hasil riset membuktikan, bahwa Komitmen Organisasi terbukti tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini di dasarkan pada hasil nilai uji t yaitu nilai t hitung senilai 0,049 dengan t hitung < t tabel (0,049 < 2,008). Adapun sig. sebesar 0,961 > alpha 0,05 artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh pada variabel Prestasi Kerja, maka hipotesis ketiga (H3) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi, tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta. Hasil uji statistik ini juga menekankan bahwa prestasi kerja karyawan tidak dapat didorong dengan adanya komitmen organisasi.

Hasil riset membuktikan, bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini di dasarkan pada hasil nilai uji t yaitu nilai t hitung senilai 3,318. Hasil statistik memperlihatkan t hitung > t tabel (3,318 > 2,008). Adapun sig. 0,002 < alpha 0,05 artinya Komitmen Organisasi mempengaruhi secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Dengan demikian, tingginya komitmen organisasi, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta. Sehingga ada korelasi positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Hasil riset membuktikan, bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja. Hal ini di dasarkan pada hasil nilai uji t yaitu nilai t hitung senilai 3,213 dengan t hitung > t tabel (3,213 > 2,008). Adapun sig. sebesar 0,002 < alpha 0,05 yang mengungkapkan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja secara positif dan signifikan, maka hipotesis kelima (H5) diterima. Temuan ini menyatakan penilaian kepuasan kerja mempengaruhi secara positif signifikan pada prestasi kerja karyawan PT. Panoramaland Development Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Conflict, P. W., Dan, K. K., Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan yaitu merupakan kepuasan kerja . *Kepuasan karyawan memegang peran penting dal.* 5(7), 4630–4659.
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Isnaini, H. N. (2018). Analisis pengaruh work family conflict , religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada bank syariah di Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 1–35.
- Nanda, N., & Utama, I. (2015). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 254932.

- Ngurah, I. G., Surya, G., & Mujiati, N. W. (2017). PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya . 6(11), 5883–5910.
- Oliver, J. (2013). Pengertian Prestasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. http://etheses.uin-malang.ac.id/1198/6/11410014_Bab_2.pdf
- Putri, C. C., & Udayana, I. (2017). Pengaruh Desain Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Kepuasan Pembelian Laptop Asus. *Manajemen Dewantara*, 1(1), 110. <https://doi.org/10.26460/md.v1i1.52>
- Supriyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*, 722–737.
- Widayanti, A. E., Sularso, R. A., & Suryaningsih, I. B. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga (Work – Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember. *Bisma*, 11(1), 28. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6206>