

Tabel 3. 2 Skala Model Likert alat ukur *work-family conflict*

Skor	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.5.2 Alat Ukur Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi komitmen organisasi seorang pekerja. Skala ini menggunakan alat ukur yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menggunakan skala penelitian yang sebelumnya, dengan menggunakan aspek-aspek dari teori yang dibuat oleh Meyer dan Allen (1990) (lihat tabel 3.4) dengan hasil uji reliabilitas skala Komitmen Organisasi menunjukkan skor Reliabilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.763. Hal ini menunjukkan skala Komitmen Organisasi sudah reliabel. Total jumlah aitem-aitem dari skala komitmen organisasi ini adalah sebanyak 24 aitem berdasarkan tiga aspek dari teori Meyer dan Allen (1990). Skala komitmen organisasi ini terdiri dari aitem favorable dan unfavorable. Instrument yang dibuat untuk penelitian ini mengacu pada skala model likert, yaitu skala yang menggunakan 5 pilihan jawaban. (lihat tabel 3.3)

Tabel 3. 3 Skala Model Likert alat ukur Komitmen Organisasi

Skor	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju	5	1

Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Tabel 3. 4 Sebaran Item Komitmen Organisasi

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
Komitmen Afektif	1,2,3,4,5	6,7,8	8
Komitmen Kontinuitas	9,11,12,14,15,16	10,13	8
Komitmen Normatif	17,19,21,22,24	18,20,23	8
Total	16	8	24

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1986). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25 for windows*. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic* tampilan SPSS uji reliabilitas. *Corrected item-Total correlation* adalah korelasi antara item bersangkutan dengan total item. Secara umum, jika nilai *corrected item-Total correlation* lebih besar dari 0,2 maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Lupiyoadi, R dan Hamdani, 2006).

3.6.2 Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yang akan diuji melalui program IBM SPSS 25.0 for Windows. Pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha > dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel (Sugiyono, 2013).

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Skor <i>Alpha's Cronbach</i>	Kriteria
<i>Work Family Conflict</i>	0.869	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.897	Reliabel

3.7 Prosedur Pelaksanaan

3.7.1 Tahap Persiapan

- a) Melakukan wawancara awal dan mengumpulkan fenomena
- b) Mencari studi literatur mengenai variabel yang akan diteliti
- c) Berdiskusi dengan dosen pembimbing terkait variabel yang akan diteliti
- d) Melakukan wawancara untuk memperkuat fenomena yang akan diteliti
- e) Menentukan populasi dan sampel

3.7.2 Tahap Pelaksanaan Pengambilan Data

- a) Melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan mengenai teknis penyebaran kuesioner
- b) Melakukan penyebaran kuesioner secara online menggunakan *google form*
- c) Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden

3.7.3 Tahap Pengolahan Data

- a) Merapikan data yang telah diterima dan melakukan skoring hasil kuesioner
- b) Membuat tabulasi data
- c) Melakukan analisis data

3.7.4 Tahap Pembahasan

- a) Menginterpretasikan dan membahas hasil analisis data
- b) Membuat kesimpulan berdasarkan hasil analisis data untuk menjelaskan mengenai masalah dan hipotesis dalam penelitian ini

3.7.5 Tahap Penyelesaian

- a) Menyusun laporan pelaksanaan penelitian
- b) Mengajukan laporan penelitian
- c) Menyempurnakan laporan penelitian secara keseluruhan

3.8 Teknik Analisis

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Husein Umar (2011) uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Setiawan, 2020). Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan jenis Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan keputusan hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari nilai asumsi, jika nilai exact Sig > 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal (Cyrus dan Nitin, 1996).

3.8.2 Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016), uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Setiawan, 2020)

3.8.3 Uji Regresi

Regresi adalah salah satu teknik analisis untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk menjelaskan pengaruh *Work family conflict* terhadap Komitmen Organisasi, maka

digunakan analisis regresi linear sederhana dengan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25 for windows*.

3.9 Hipotesis Statistik

Ha : Terdapat pengaruh negatif antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. Jade Coral textile, Jika nilai koefisien regresi (β) < 0

Ho: Terdapat pengaruh positif antara *work family conflict* terhadap komitmen organisas pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. Jade Coral textile, Jika nilai koefisien regresi (β) > 0

Ha diterima dan Ho ditolak jika nilai sig koefisien regresi $\beta < 0$

Ha ditolak dan Ho diterima jika nilai koefisien regresi $\beta > 0$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden Penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 124 orang, merupakan karyawan wanita PT. Jade Coral Textile. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari kuesioner yang telah disebar, responden dalam penelitian ini akan digolongkan ke dalam beberapa kelompok yaitu menurut masa kerja, jabatan dan gaji.

4.1.1 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4. 1 Gambaran responden penelitian berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	N	Persentase
0-1 tahun	75	60,5%
1-2 tahun	39	31,5%
>3 tahun	10	8,1 %
Total	124	100%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden penelitian yang masa kerjanya 0-1 tahun memiliki persentase tinggi yaitu sebesar 60,5% dengan jumlah responden sebanyak 75 dan responden penelitian dengan persentase terendah yaitu >3 tahun yang memiliki nilai persentase 8,1% dengan jumlah 10 orang.

4.1.2 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan

Gambaran responden penelitian berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4. 2 Gambaran responden penelitian berdasarkan jabatan

Jabatan	N	Presentase
Manajer	5	4,0%
Staff office	25	20,2%
Leader produksi	4	3,2%
Karyawan produksi	90	72,6%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang memiliki jabatan sebagai leader produksi memiliki persentase paling rendah yaitu sebesar 3,2% dengan jumlah 4 orang. Responden yang memiliki jabatan sebagai manajer memiliki presentase 4,0% dengan jumlah responden 5 orang, dan responden yang memiliki jabatan sebagai staff office memiliki presentase 20,2% dengan jumlah responden 25 orang. Responden penelitian yang memiliki jabatan sebagai karyawan produksi memiliki persentase tertinggi yaitu 72,6% dengan jumlah orang 90 orang.

4.1.3 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Gaji

Gambaran responden penelitian berdasarkan gaji dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4. 3 Gambaran responden penelitian berdasarkan gaji

Gaji	N	Presentase
2-3 juta	66	53,2%
>3,5 juta	58	46,8%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa persentase paling tinggi yaitu karyawan dengan gaji 2-3 juta 53,2% dengan jumlah orang 66 orang, dan karyawan yang memiliki gaji >3,5 juta 46,8% dengan jumlah 58 orang.

4.2 Hasil Analisis Data Penelitian

4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak (Tiro, 1999). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (p)	α	Interpretasi
<i>Work family conflict</i> dan Komitmen organisasi	0,227	0,05	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan nilai signifikansi 0,227. Berdasarkan hasil uji normalitas pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa keduanya berdistribusi normal karena nilai signifikansi (p) > 0,05.

4.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel X dan Y memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi

(Priyatno, 2008). Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05 (Wasposito, 2013). Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity	α	Interpretasi
<i>Work family conflict</i> dan Komitmen organisasi	0.000	0.05	Linear

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu 0.000 yang berarti nilai $<0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

4.2.3 Uji Regresi

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan yaitu statistik analisis regresi linier sederhana, dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel (Priyatno, 2008). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi

Variabel	Signifikansi (p)	α	R Square	Nilai koefisien regresi (B)	Interpretasi
<i>Work family conflict</i> dan Komitmen organisasi	0.000	0.05	0.208	1.188	Terdapat pengaruh

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi (p) yaitu 0,000 yang berarti nilai (p) < 0,05, nilai R square sebesar 0,208 atau 20,8% serta nilai koefisien regresi sebesar 1,188. Hal ini menunjukkan bahwa Ha ditolak, yaitu *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.3 Hasil Analisis Regresi *Work family conflict* terhadap Komitmen organisasi Berdasarkan Data Demografi

Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi juga dapat dilihat berdasarkan data demografi yang digolongkan ke dalam beberapa kelompok, yaitu masa kerja, jabatan, gaji.

4.3.1 Hasil Analisis Regresi Data Demografi Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi berdasarkan data demografi masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 :

Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Signifikansi	R Square	Interpretasi
0-1 tahun	0.000	0.253	Terdapat pengaruh
1-2 tahun	0.469	0.014	Tidak terdapat pengaruh
>3 tahun	0.773	0.011	Tidak terdapat pengaruh

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi berdasarkan data demografi masa kerja pada masa kerja 1-2 tahun dengan R Square 0.014 dan masa kerja >3 tahun dengan R Square 0.011. Sedangkan responden yang memiliki

pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi ada pada responden yang memiliki masa kerja 0-1 tahun dengan R Square 0.253.

4.3.2 Hasil Analisis Regresi Data Demografi Berdasarkan Jabatan

Hasil analisis pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi berdasarkan data demografi jabatan dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Signifikansi	R Square	Interpretasi
Manajer	0.592	0.105	Tidak terdapat pengaruh
Staff office	0.837	0.002	Tidak terdapat pengaruh
Leader produksi	1.000	0.000	Tidak terdapat pengaruh
Karyawan produksi	0.205	0.018	Tidak terdapat pengaruh

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi berdasarkan data demografi jabatan pada manajer dengan R Square 0.105, staff office dengan R Square 0.002, leader produksi dengan R Square 0.000 dan karyawan produksi 0.018.

4.3.3 Hasil Analisis Regresi Data Demografi Berdasarkan Gaji

Hasil analisis pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi berdasarkan data demografi gaji dapat dilihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Berdasarkan Gaji

Gaji	Signifikansi	R Square	Interpretasi
2-3 juta	0.001	0.151	Terdapat pengaruh
>3,5 juta	0.009	0.116	Terdapat pengaruh

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa terdapat pengaruh work family conflict terhadap komitmen organisasi pada responden dengan gaji 2-3 juta dengan R Square 0.151 dan pada responden dengan gaji >3,5 juta dengan R Square 0.116.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,000 yang berarti nilai $(p) < 0,05$ artinya terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. Jade Coral Textile, kemudian terdapat nilai R square sebesar 0,208 atau 20,8% yang memiliki arti bahwa sebesar 20,8% *work family conflict* mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. Jade Coral Textile. Hasil uji regresi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, yaitu *work family conflict* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 1,188 yang berarti nilai $\beta > 0$ yang menunjukkan arah positif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Buhali & Margaretha (2013) hasil uji hipotesis regresi menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Kemudian pada penelitian Srimulyani & Prasetian (2014)

juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uji normalitas, dapat diketahui bahwa *work family conflict* dan komitmen organisasi memiliki signifikansi 0,227, hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi $(p) > 0,05$. Selain itu, berdasarkan uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi (p) yaitu 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat responden sebanyak 124 orang karyawan wanita yang masa kerja pada 0-1 tahun terbanyak dengan presentase 60,5%. Hal ini sejalan dengan pernyataan Finthariasari (2020) karyawan dalam masa kerja ini sedang ingin mengejar karir, sehingga membutuhkan fokus dalam bidang pekerjaan untuk dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga menyebabkan fokus terhadap keluarga berkurang, sehingga muncul konflik yang disebut dengan *work family conflict*. Responden berdasarkan jabatan terbanyak dengan presentase 72,6% pada karyawan produksi. Hal ini selaras dengan penelitian Dewi (2018) perusahaan padat karya, dimana sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan terutama karyawan produksi yang rata-rata berjenis kelamin perempuan.

Responden berdasarkan gaji yang ada pada penelitian ini memiliki mayoritas responden dengan gaji 2-3 juta dengan presentase 53,2%. Hal ini

sejalan dengan Hameed (2014) kompensasi, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun penghargaan tertentu, terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja yang mana itu adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *work family conflict*.

Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi juga dilihat berdasarkan data demografi. Jika dilihat berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi paling tinggi terdapat pada responden dengan masa kerja 0-1 tahun yang memiliki R square 0.253, sebagai karyawan wanita yang baru mulai bekerja di sebuah organisasi, umumnya para karyawan wanita tersebut akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sebagai bagian dari penajakan karir. Ini menjadikan mereka akan lebih komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Hunt dan Morgan dalam Sopiah 2008). karena karyawan wanita memiliki rasa kesetiaan, tanggung jawab dan mempunyai kewajiban terhadap organisasi, alasan utamanya adalah mereka percaya bahwa loyalitas itu penting sehingga mereka berkewajiban moral untuk tetap tinggal di organisasi (Mustofa, 2019).

Berdasarkan jabatan menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi. Responden berdasarkan jabatan yang ada pada penelitian ini mayoritas sebagai karyawan baik *staff office* maupun karyawan produksi dibandingkan dengan manajer dan leader yang menjadi minoritas pada penelitian ini. Karyawan PT. Jade Coral Textile tetap bekerja sesuai dengan standar operasional kerja

pada saat-saat tertentu yang mengharuskan karyawan bekerja lebih lama dari biasanya atau shift malam untuk bagian operasional, selain itu adanya karakteristik pekerjaan yang jelas mengenai tugas yang dilakukan para karyawan (Steers dan Porter, 1983).

Berdasarkan gaji menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi, dengan signifikansi tertinggi pada responden dengan gaji 2-3 juta dengan R square 0.151. Rata-rata memiliki gaji dibawah UMR yaitu 66 karyawan, meskipun para karyawan merasakan konflik yang tinggi namun banyak karyawan yang mendapatkan keuntungan seperti gaji, selain itu karena salah satu alasan karyawan wanita bekerja adalah untuk membantu perekonomian keluarga maka apabila karyawan wanita berhenti bekerja pada perusahaan ini menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga meningkat. Meskipun karyawan dengan gaji dibawah UMR akan mengalami menurunnya motivasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja ataupun mengalami stress kerja karena berdasarkan faktor yang bisa menimbulkan salah satunya adalah gaji, kompensasi dan masalah yang menyangkut ekonomi keluarga. Menurut hasil wawancara, meskipun seringkali karyawan produksi diminta untuk bekerja lembur namun karyawan tidak menolaknya dikarenakan mendapatkan biaya tambahan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti *work family conflict* tidak menjadi pemicu menurunnya komitmen

organisasi pada karyawan PT. Jade Coral Textile. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa rata-rata dari responden mengalami *work family conflict* namun apabila karyawan wanita memutuskan berhenti bekerja di perusahaan ini akan menyebabkan konflik pekerjaan keluarga semakin meningkat karena salah satu alasan wanita bekerja adalah faktor ekonomi, tingkat pendapatan suami yang rendah untuk membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga karena wanita tidak ingin bergantung kepada suami dan ingin mendapatkan penghasilan sendiri (Manalu, 2022; Muamar, 2019), karena itu, para karyawan wanita akan lebih berusaha menghindari konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi lagi dan meningkatkan komitmen organisasi di tempat kerja, maka dari itu sejalan dengan hasil uji hipotesis statistik yang peneliti lakukan yaitu *work family conflict* mempunyai pengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi, karena konflik yang bersifat konstruktif dapat menguntungkan bagi organisasi yang bersangkutan dan salah satu keuntungannya adalah ikatan dan komitmen yang makin kuat; konflik yang terjadi dapat menyebabkan semakin kuatnya identitas kelompok, semakin kuatnya ikatan dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama (Winardi, 2007 dalam Srimulyani, 2014).

Komitmen organisasi para karyawan wanita tetap bisa tinggi walaupun *work family conflict* tinggi dengan gaji dibawah UMR namun menurut Porter dan Steers dalam Priansa (2016) banyak faktor lain yang menjadikan karyawan wanita tetap berkomitmen untuk bekerja di organisasi tersebut karena adanya faktor kepribadian dari karyawan untuk tetap

berkomitmen, kemudian adanya kejelasan tugas mengenai apa yang dikerjakan oleh karyawan wanita, interaksi sosial dan kualitas hubungan yang baik sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, selain itu adanya harapan karyawan wanita terpenuhi oleh organisasi salah satunya kompensasi, biaya lembur, maupun biaya lainnya yang disediakan oleh organisasi.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dalam pengambilan data peneliti kesulitan karena kurang memiliki akses untuk menyebarkan kuesioner secara lebih luas karena akan membutuhkan waktu yang cukup lama jika ingin mencakup responden sesuai kriteria yang ada di Kabupaten Bandung maupun Indonesia secara menyeluruh. Selain itu, keterbatasan pada penelitian ini yaitu tidak membahas mengenai kategorisasi pada kedua variabel.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT. Jade Coral Textile. *Work family conflict* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yakni sebesar 20,8%.

Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi juga dilihat berdasarkan data demografi, apabila dilihat dari masa kerja yang memiliki signifikansi tertinggi pada 0-1 tahun, sedangkan pada gaji signifikansi tertinggi ada di kisaran gaji >3,5 juta. Dan tidak menunjukkan signifikansi pada jabatan.

5.2 Saran

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa saran yaitu yang bersifat teoritis dan saran yang bersifat praktis, sebagai berikut:

a. Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi untuk para karyawan agar dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan maupun tuntutan di rumah sehingga meminimalisir adanya konflik keluarga-pekerjaan yang akan mempengaruhi komitmen pegawai di organisasi tempat mereka bekerja, dengan cara mengatur waktu agar

seimbang untuk keluarga dan pekerjaan, selain itu dibutuhkan juga dukungan keluarga dan orang terdekat.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar perusahaan memberikan jadwal kerja yang fleksibel kepada para karyawan wanita, meminimalisir ketegangan, kelelahan dan kekhawatiran para karyawan wanita yang diakibatkan oleh adaptasi pekerjaan baru dan juga mengawasi agar perilaku karyawan sesuai ketika bekerja dan ketika di rumah begitupun sebaliknya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti kepuasan kerja, *turnover intention*, kinerja pegawai, stres kerja dan sebagainya yang dapat dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work family conflict* dan komitmen organisasi. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan juga menggunakan responden karyawan wanita secara menyeluruh di Kabupaten Bandung ataupun di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, V. R. 2020. KONFLIK PERAN GANDA POLISI WANITA DAN KOMITMEN DALAM ORGANISASI DI KEPOLISIAN RESOR KULON PROGO. *Acta psychologia*, volume 2 nomor 2, 2020.
- Anggriana, T. M., Margawati, T. M., Wardani, S. Y. 2016. KONFLIK PERAN GANDA PADA DOSEN PEREMPUAN DITINJAU DARI DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA. *Jurnal bimbingan dan konseling*.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E. 2002. WOMEN MANAGERS AND THE EXPERIENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT. *American journal of undergraduate research*.
- Ariany, V., Naipospos, N. Y., Tanjung, I.S., Sariyanto, S. 2022. ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA WANITA KARIER DI KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA. *Jurnal ekonomi & syariah*, volume 5 no 2 Juni 2022
- Arif Tiro, M. 1999. DASAR – DASAR STATISTKA. Makassar: UNM MAKASSAR
- Asra, E. M. 2014. Hubungan antara work-family conflict dengan prestasi kerja pada perawat wanita. *Studi makalah Ekonomi*.h:15-26.
- Atikah, K. 2018. Hubungan Work Family Conflict (WFC) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWATI YANG SUDAH MENIKAH DI PT. MAJUJAYA POHON PINANG. Skripsi
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung. 2021. Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung (Jiwa), 2021
- Batara, A. S., Hamzah, W. 2023. Hubungan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi Pada Bidan Di Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 365-373.
- Buhali, G. A., Margaretha, M. 2013. PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, November 2013
- Cahyani, A. 2022. Penyebab Banyaknya Wanita Bekerja di Luar Rumah. <https://www.kompasiana.com>
- Ermawanti, A., Kusmiran, E., & Manalu, L. O. (2022). HUBUNGAN POLA ASUH ORANG TUA BEKERJA DENGAN KEMANDIRIAN ANAK PRA SEKOLAH DI TK RAIHAN BANDUNG TAHUN 2022. *PROSIDING SIMPOSIUM KESEHATAN NASIONAL*, 1(1), 19-28.
- Ermawati, S. 2016. PERAN GANDA WANITA KARIER. *Jurnal edutama*, Vol 2, Nomor 2, Januari 2016.

- Fita, E. D. 2017. HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA TERHADAP PERAWAT WANITA. *Jurnal psikoborneo*, volume 5 nomor 2 2017
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. 1985. SOURCES OF CONFLICT BETWEEN WORK AND FAMILY ROLES. *Academy of management review*, 10, 76-88
- Laksmi, N. A. P. 2012. HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT) DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWATI BAGIAN PRODUKSI PT.X.
- Li, C., Lu, J., Zhang, Y. 2013. Cross-domain effect of work family conflict on organization commitment and performance. *Journal Social Behavior and Personality*, 41(10): h: 1641-1654.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-50.
- Muamar, A. 2019. WANITA KARIR DALAM PRESPEKTIF PSIKOLOGIS DAN SOSIOLOGIS KELUARGA SERTA HUKUM ISLAM. *Jurnal studi gender dan anak*. 2019
- Mubassyr, A. H., Herachwati, N. 2014. PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN VARIABEL INTERVENING KOMITMEN ORGANISASIONAL DI RSUD BHAKTI DHARMA HUSADA SURABAYA. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 7*. No. 3, Desember 2014
- Mustofa, W., Frianto, A. 2019. PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI DIPENGARUHI WORK FAMILY CONFLICT MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 4*
- Naibaho, L. F. S., Ratnaningsih, I. Z. 2018. HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWATI BANK “X” DI SEMARANG. *Jurnal Empati*, April 2018, Volume 7 (Nomor 2), halaman 404-409
- Nel, T., Stander, M.W., Latif, J. (2015). Investigating positive *leadership*, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 41(1), Art. #1243, 13 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1243>
- Nugrahaningtyas, P. Y., Kasturi, T. (2019). *Konflik keluarga pada wanita karier* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rahmayati, T. E., 2020. KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA KARIER. *Juripol volume 3 nomor 1 januari 2020*.
- Rossalia, N., Larasati, D., Priadi, M. A. G. 2020. KONFLIK KERJA KELUARGA PADA ISTRI YANG BEKERJA & MENJALANI

- LONG DISTANCE MARRIAGE. *Jurnal ilmiah psikologi MANASA* 2020, Vol 9, No.2, 16-29
- Sihaloho, R. D., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 25-38.
- Sitorus, Y. N., Brahmana, K. M. 2023. GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA YANG BEKERJA SEBAGAI KARYAWAN PEMETIK DAUN TEH DI PERKEBUNAN BAH BUTONG. *Journal of social science research*.
- Srimulyani, V. A., Pasetian, A. V. 2014. PENGARUH MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN WORK FAMILY CONFLICT DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 11, Nomor 3, Agustus 2014
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Utama, I. N. G., & Sriathi, A. A. A. (2016). Pengaruh Role Stress, Role Ambiguity Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Universitas Udayana Bali*, 5(10), 6487-6516.