

## WORK FAMILY CONFLICT PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH MENIKAH DAN MEMILIKI KOMITMEN ORGANISASI TINGGI

**Widia Sri Ardias,**

Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, [widiariasri@uinib.ac.id](mailto:widiariasri@uinib.ac.id)

**Fazly Haryudha**

Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, [fazlyharyudha97@gmail.com](mailto:fazlyharyudha97@gmail.com)



©2020 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

DOI : <http://dx.doi.org/10.30983/humanisme.v4i2>

Diterima: 16 September 2020	Direvisi :12 November 2020	Diterbitkan:30 Desember 2020
-----------------------------	----------------------------	------------------------------

### **Abstract**

*The main challenge for a working woman is related to how she divides her role as an employee in the office and her domestic role at home. This research aims to find out the relationship of organizational work family conflict in female employees. The research method used is the correlational quantitative method. The population in this study was all female employees who worked and had families. The research sample numbered 45 employees at one of the service offices in West Sumatra Province. The sampling technique in this study uses a total sampling technique, which is to take the entire population as a respondent or sample. The results of this study found female employees who had families in the analysis results there was a linear positive relationship between Organizational Commitment and Work Family Conflict in Female Employees of Social Services of West Sumatra Province. So the higher the commitment of the organization the higher the work family conflict. Researchers advise that female employees can perform tasks and responsibilities according to the time the agency gives and can divide time with family.*

**Keywords:** *Work family conflict, Organizational commitment, Female employees*

### **Abstrak**

Tantangan utama pada seorang perempuan yang bekerja adalah terkait bagaimana ia membagi peran sebagai karyawan di kantor dan peran domestiknya di rumah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan *work family conflict* pada pegawai wanita yang sudah menikah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini pegawai wanita yang bekerja dan berkeluarga. Sampel penelitian berjumlah 45 pegawai pada salah satu kantor dinas di Provinsi Sumatera Barat. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik purposif sampling, yaitu mengambil sampel penelitian yang memenuhi kriteria partisipan penelitian. Hasil penelitian ini menemukan ada hubungan positif linear yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *work family conflict* pada pegawai wanita yang sudah berkeluarga. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula *work family conflict*-nya. Saran peneliti agar pegawai wanita dapat melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang di berikan instansi serta dapat lebih terampil untuk membagi waktu sehingga perannya tetap optimal di dalam keluarga.

**Kata Kunci:** Komitmen organisasi, Work family conflict, Pegawai wanita

## Latar Belakang

Pada umumnya masyarakat mengharapkan peran yang berbeda antara pria dan wanita yang dikenal dengan istilah peran gender. Pria diharapkan sebagai imam dalam rumah tangga serta bertanggung jawab menafkahi keluarga sementara wanita sebagai ibu rumah tangga yang menjaga serta merawat anak-anak. Setidaknya ada dua macam peran perempuan yang dikenal selama ini, yakni peran publik yang juga disebut sebagai peran sosial dan peran domestik.<sup>1</sup> Peran publik diartikan sebagai peran dalam masyarakat, baik dalam rangka mencari nafkah, maupun dalam mengaktualisasikan diri di berbagai bidang baik sosial, ekonomi, politik, agama dan lain sebagainya. Sebaliknya peran domestik dimaknai sebagai peran dalam keluarga atau rumah tangga, yang dalam konteks perempuan adalah sebagai istri atau ibu

Seiring dengan perkembangan zaman tentunya kebutuhan masyarakat meningkat dari tahun ke tahun. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas, dengan ketersediaan sumber daya yang terbatas. Kondisi ini pada tingkatan rumah tangga menuntut perempuan juga ikut berperan dalam pemenuhan kebutuhan keluarga guna mewujudkan keluarga sejahtera<sup>2</sup>. Perempuan memiliki peran yang penting bagi keluarga dan lingkungan sekitar. Salah satu peran sentral perempuan dalam keluarga adalah memberikan edukasi dan mendukung perekonomian keluarga. Perempuan juga cenderung menginvestasikan pendapatannya untuk keperluan keluarga dan komunitas sehingga dapat membantu

mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesehatan dan pendidikan<sup>3</sup>.

Pekerja wanita dapat mengeksplorasi diri mereka dengan kreatif serta produktif untuk menciptakan kebanggaannya terhadap diri dan keluarga, terutama apabila prestasi tersebut mendapatkan apresiasi serta timbal balik positif. Pekerja wanita cenderung memiliki pergaulan yang cukup luas, bermacam-macam dan memiliki pengetahuan yang luas serta dinamis. Pekerja wanita bisa membantu untuk mencukupi kebutuhan diri sendiri maupun keluarganya dan akan menjadi seseorang dalam organisasi<sup>4</sup>.

Secara ekonomis, ketika pasangan suami-istri bekerja atau *two-worker family* akan meningkatkan keadaan ekonomi dalam rumah tangga. Pendapatan yang dihasilkan oleh suami-istri diharapkan dapat memenuhi kebutuhan keluarga, termasuk biaya sekolah anak. Namun, konflik peran pada pekerja wanita merupakan dampak negatif yang dapat ditimbulkan. Dimana tuntutan kebutuhan ekonomi dan faktor sosial yang diciptakan oleh masyarakat membuat seorang wanita harus bekerja. Pergeseran peran wanita dari seorang istri menjadi pekerja wanita menjadikan banyak keluarga mempunyai *duel career*. Adanya kesenjangan antara keluarga dan pekerjaan menyebabkan efek negatif terhadap keluarga dan kinerja disebut dengan *work-family conflict*.

Masalah dalam keluarga dan pekerjaan menjadi suatu topik khusus yang diperbincangkan dalam psikologi industri dan organisasi (PIO). Hal ini sangat menarik

<sup>1</sup>Zunly Nadia, 'Peran Dan Aktivitas Perempuan Era Muhammad SAW (Studi Atas Hadis-Hadis Riwayat Sahabat Perempuan)', *Humanisma: Journal of Gender Studies*, 04.01 (2020), 16–32.

<sup>2</sup>**Error! Reference source not found.**

<sup>3</sup>Putri Limilia, 'Perempuan Dan Kesenjangan Digital Di Dalam Keluarga', *Jurnal Humanisma: Journal of Gender Studies*, 2.1 (2018), 1–12.

<sup>4</sup>Alicia Citra Lyana, 'Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Work Family Conflict Pada Pegawai Negeri Wanita Di Kemendikbud', *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9.1 (2016), 9–16.

untuk diteliti mengingat banyaknya pengaruh negatif yang disebabkan, terutama pada pekerja wanita. Meningkatnya intensitas pekerjaan yang menimbulkan terjadinya *work-family conflict* pada pekerja wanita disektor instansi menginginkan adanya keseimbangan antara pekerjaannya serta keluarga. Dua hal itu tidak dapat dipisahkan karena disatu sisi dia sebagai pekerja yang melaksanakan kewajibannya dalam bekerja dan disisi lain ia sebagai ibu rumah tangga yang mempunyai kewajiban melayani suami serta merawat anak-anaknya. Keadaan tersebut bisa menjadi pemicu terjadinya konflik bagi wanita saat ia berusaha memberikan yang terbaik dari diri karyawan untuk memuaskan tuntutan keluarga dan pekerjaan. Oleh sebab itu usaha untuk menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah kesulitan tersendiri bagi mereka yang disebut dengan *work family conflict*<sup>5</sup>.

Allah SWT berfirman dalam surah An-Nisa ayat 34 ;

الرَّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ  
بِعَنِّهِنَّ عَلَىٰ بَعْضِ مَا أَنَّفَقُوا مِن  
أَمْوَالِهِمْ ۖ وَاللَّهُ طَوَّالٌ صَالِحٌ فَتَنَّتْ حَفِظَتْ  
لِلْعَاقِبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُورَهُنَّ  
فَعِظُوهُنَّ ۗ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْاَمْضَاجِ  
وَاضْرِبُوهُنَّ ۗ فَإِنِ اطَّاعَكُمْ ۗ فَلَا تَبْغُوا  
عَلَيْهِنَّ سَبِيًّا ۗ لََّا طَرَفَ لِلَّهِ  
كَانَ عَلِيَّا كَيْرًا

Artinya :“Kaum pria adalah pemimpin bagi kaum wanita, karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (pria) atas sebagian yang lain (wanita), dan karena mereka (pria) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Maka dari itu, wanita yang salihah ialah yang taat kepada Allah subhanahu wa ta’ala lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, karena Allah telah memelihara (mereka). Wanita-wanita yang kalian

<sup>5</sup>Lyana, A.C., *loc. cit.* hal 11.

khawatirkan nusyuznya, maka nasihatilah mereka, dan jauhilah mereka di tempat tidur, dan pukullah mereka. Jika mereka menaati kalian, janganlah kalian mencari-cari jalan untuk menyusahkan mereka. Sesungguhnya Allah Maha tinggi lagi Maha besar”.

*Work family conflict* (WIF) didefinisikan sebagai *interol conflict* dimana konflik timbul apabila terjadinya tekanan peran didalam pekerjaan dan keluarga yang satu sama lain bertolak belakang dan saling menuntut untuk dipenuhi. *Work family conflict* adalah konflik yang terjadi dikarenakan individu tidak bisa menyeimbangkan kedua perannya terhadap keluarga dan peran diri terhadap pekerjaan sehingga kedua peran tersebut saling bertentangan<sup>6</sup>.

Sementara itu, pada tataran organisasi pencapaian tujuannya sangat ditentukan oleh peranan sumber daya manusianya baik berupa komitmen, profesionalisme, dan kompetensi terhadap bidang kerjanya. Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku yang dilihat sebagai penggerak seseorang melakukan pekerjaannya. Komitmen dapat berupa dorongan untuk karyawan bekerja lebih efisien atau justru sebaliknya

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Shaff ayat 4;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَأَنَّهُمْ  
بَنِينَ مَرْصُوصِينَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.

Dalam tafsir surah Al-Shaff ayat 4 menyatakan orang yang masuk dalam sebuah barisan (organisasi) memiliki keteraturan untuk mencapai tujuan bersama<sup>7</sup>. Pendapat lain menyatakan bahwa maksud dari ayat di

<sup>6</sup>*ibid.* hal 10

<sup>7</sup>Muhammad Ahmad Al-Qurtubi, ‘Al-Jami’ Li Ahkam Al-Quran (Jilid 15)’, 2006.

atas adalah manusia seyogyanya tetap pada tempatnya dan tidak bergoyah dari tempat tersebut<sup>8</sup>. Di samping itu, dalam ayat tersebut banyak mufassir yang menerangkan bahwa ayat tersebut adalah barisan dalam perang. Maka ayat tersebut mengindikasikan adanya tujuan dari barisan perang atau suatu kelompok yang berupaya untuk melaksanakan kewajiban berupa jihad di jalan Allah untuk memperoleh tujuan bersama yaitu kemenangan.

Karyawan membutuhkan organisasi untuk membentuk komitmen organisasi sehingga dapat memberikan peran yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan dari organisasi memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi karyawan<sup>9</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa kepedulian terhadap organisasi dengan kesejahteraan dan keberadaan karyawan akan menciptakan karyawan loyal serta sukarela bertahan terhadap organisasi, bersedia meluangkan waktu terhadap organisasi dan memiliki semangat yang tinggi untuk maju bersama organisasi.

Organisasi diharapkan memberi dukungan dengan memperhatikan sisi individual. Setiap individu harus memiliki peranan penting agar mempunyai komitmen organisasi yang tinggi agar dapat maksimal dalam bekerja terhadap organisasi ke arah yang lebih maju<sup>10</sup>. Komitmen organisasi

<sup>8</sup> Al Qurtubi, Syekh Imam (2009), *Tafsir Al-Qurtubi terj. Akhmad Khatib, dkk, Jilid 15* Pustaka Azzam, Jakarta

<sup>9</sup> Veronika Agustini Srimulyani, 'Tipologi Dan Antecedent Komitmen Organisasi', *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, 33.1 (2009), 1–20.

<sup>10</sup> Ivan Aries Setiawan, 'Pengaruh Multi Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dalam Setting Akuntan Publik', *Manajemen Usabawan Indonesia*, 34.03 (2005), 39–44.

<sup>11</sup> Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press

mengacu pada kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi<sup>11</sup>. Pada penelitian lain, komitmen organisasi memberi gambaran terhadap komitmen organisasi berupa adanya kewajiban dan konsistensi dalam sebuah kegiatan<sup>12</sup>.

Komitmen organisasi menggambarkan dorongan dari seseorang individu yang mengidentifikasi ke ikut sertaanya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas kepercayaan karyawan melalui nilai-nilai organisasi serta keinginan pekerja untuk membantu menciptakan tujuan sebuah organisasi dan mencapai loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menciptakan rasa memiliki bagi karyawan terhadap instansi. Jika karyawan merasa dirinya berhubungan terhadap nilai dalam organisasi maka dia akan merasa nyaman terhadap pekerjaannya yang akan meningkatkan organisasi tersebut.

Uraian diatas mengerucutkan pada adanya dua kepentingan dalam peran seorang perempuan yang bekerja. Disatu sisi pegawai dituntut untuk menampilkan kinerja yang unggul dengan memupuk komitmen pegawai terhadap organisasinya. Sementara disisi lain, pegawai wanita juga harus menyadari fitrahnya sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga sehingga perhatiannya terhadap pemenuhan kebutuhan keluarga menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Penelitian ini membuktikan keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *work family conflict* pada pegawai wanita yang sudah menikah. Fokus penelitian ini terletak pada deskripsi tingkat komitmen organisasi pegawai wanita

<sup>12</sup> Panggabean, M. S. (2006). *Hubungan diantara keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* 1 (1), 1-34.

yang sudah berkeluarga dan imbasnya pada tingkat *work family conflict*.

### Landasan Teori

Secara sederhana organisasi dapat didefinisikan sebagai kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seseorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat pada tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting untuk dimiliki oleh karyawan, dimana komitmen organisasi karyawan bisa menunjukkan kesediaannya untuk bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan<sup>13</sup>.

Komitmen kerja merupakan istilah lain dalam komitmen organisasi. Selain itu komitmen organisasi merupakan aspek dari perilaku yang dapat digunakan untuk melihat kebiasaan karyawan, mengidentifikasi keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bekerja keras bagi pencapaian organisasi berkemajuan ke depannya<sup>14</sup>.

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis terhadap karyawan yang ditandai dengan adanya penerimaan serta kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai dalam organisasi, kemauan untuk tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota dalam organisasi<sup>15</sup>. Komitmen organisasi menurut adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dimana anggota dalam organisasi mengekspresikan perhatian dan perilaku terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima norma, nilai dan tujuan

organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu peristiwa dimana karyawan memihak terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan tinggi untuk mempertahankan anggota dalam organisasi.<sup>16</sup>

Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan seluruh anggota organisasi, kemauan dari karyawan untuk bersama organisasi atau perusahaan yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*<sup>17</sup>.

Melalui pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perilaku karyawan atau individu yang menjunjung tinggi nilai dan norma dalam organisasi sehingga memunculkan kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan bersama dalam organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota dalam organisasi.

Terdapat tiga aspek komitmen organisasi yaitu<sup>18</sup>:

1. *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, keterlibatan, dan identifikasi dalam organisasi karena keinginan dari diri individu.
2. *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar rugi dan untung yang diperoleh oleh individu.
3. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam individu. Yang berisi kepercayaan individu terhadap tanggung jawab berorganisasi. Jadi

<sup>13</sup>Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

<sup>14</sup>Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi

<sup>15</sup>*ibid*

<sup>16</sup>Fred R. David, (2006). *Manajemen Strategis, Edisi Sepuluh*, Jakarta : Salemba Empat

<sup>17</sup>Sopiah, *op. cit*

<sup>18</sup>*ibid*

individu akan bertahan karena adanya loyalitas terhadap organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi adalah:

- 1) Motivasi  
Motivasi merupakan proses menjelaskan mengenai arah, ketekunan, dan kekuatan seseorang untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan pekerjaan akan mendorongnya melakukan yang terbaik untuk menyelesaikannya. Motivasi merupakan kesediaan dan kerelaan individu dalam mengeluarkan potensi yang maksimal bagi organisasi, yang diperoleh oleh kemampuan tersebut dalam individu.
- 2) Kondisi Lingkungan  
Pengaruh lingkungan yang cenderung membosankan membuat karyawan sering menghabiskan waktu bekerja dengan tidak efektif, serta menghabiskan waktu dengan bermain disaat jam kerja yang mengurangi produktivitas dalam bekerja

*Work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu ketidakseimbangan dan tekanan peran antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga. Jam tugas yang panjang serta beban pekerjaan yang berat merupakan pertanda akan terjadinya masalah keluarga-pekerjaan, disebabkan waktu dan upaya yang berlebihan untuk bekerja menyebabkan kurangnya waktu serta energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas keluarga<sup>19</sup>.

Masalah keluarga dan pekerjaan didefinisikan sebagai masalah peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain

harus memperhatikan keluarga secara utuh sebagai kewajibannya, sehingga sulit membedakan antara keluarga mengganggu pekerjaan dan pekerjaan mengganggu keluarga. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurangnya waktu terhadap keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Masalah keluarga dan pekerjaan ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang begitu rumit dan memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup banyak<sup>20</sup>.

*Work family conflict* juga dapat artikan sebagai bentuk masalah peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau malah sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya<sup>21</sup>.

Contohnya saat seorang wanita yang sudah memiliki anak harus berkewajiban mengurus anak dirumah namun juga memilih untuk menjadi wanita karier, akan terjadi konflik peran dimana tuntutan peran sebagai seorang ibu dan wanita karier berbeda. Wanita yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dipengaruhi juga oleh kemampuannya memnuhi tuntutan sebagai ibu. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus

<sup>19</sup>J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, 'Sources of Conflict Between Work and Family Roles.', *Academy of Management Review*, 10.1 (1985), 76–88 <<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>>.

<sup>20</sup> Frone, M. R., Julian, B., Kelloway, E.K. (2005). *Handbook of Work Stress*. United States of America ; SagePublications

<sup>21</sup>*ibid.*

diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Terdapat tiga dimensi *work-family conflict* yaitu *time-based*, *strain-based*, dan *behavior-based*<sup>22</sup>.

1) *Time-Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu), yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai. Contohnya yaitu ketika seorang wanita menghabiskan waktu bekerja lebih lama akan mengganggu waktunya dalam mengatur perannya sebagai ibu atau istri dirumah. Waktu bekerja yang lebih lama otomatis akan mengurangi kuantitas dan kualitas peran yang harus dijalankannya di rumah.

<sup>22</sup>Greenhaus, J.H., dan Beutell, N. *J.loc.cit*

2) *Strain Based Conflict* (konflik berdasarkan tekanan) yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Contohnya yaitu ketika seorang wanita pekerja yang memiliki beban kerja yang sangat berat menimbulkan stress yang akan mengganggu peran atau tugas yang harus dijalankannya dirumah.

3) *Behavior Based Conflict* (konflik berdasarkan perilaku) yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain. Contohnya yaitu seorang pekerja wanita yang harus bekerja dengan cepat saat di tempat kerja akan terbawa cara kinerjanya tersebut saat berperan menjadi ibu atau istri dirumah.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu<sup>23</sup> :

1) Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan

<sup>23</sup>Natalia&Suharmono (2015): *Analisis Pengaruh WFC dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening*. Diponegoro Journal of Management Vol 4, No 2, Tahun 2015 Hal 1-13

- suatu peran akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- 2) Ukuran keluarga dan dukungan keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
  - 3) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
  - 4) Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
  - 5) *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan. Hal ini mungkin saja mempengaruhi *work family conflict* seseorang. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, dapat disimpulkan bahwa tekanan waktu dapat mempengaruhi *work-family conflict* yang akan dihubungkan dengan beban kerja khususnya *temporal demand* (tuntutan waktu).

## Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis korelasi antar kedua variabel. Teknik sampling yang digunakan merupakan *purposive sampling*, yakni melibatkan responden yang memenuhi kriteria sesuai kebutuhan penelitian sebagai sampel. Total ada 45 responden penelitian yang terlibat dengan kriteria; pegawai wanita yang sudah berkeluarga. Alat ukur penelitian menggunakan skala psikologi yaitu skala *work family conflict* dan skala komitmen organisasi yang peneliti kembangkan sendiri menggunakan teori Allen dan Mayer (1990) dan Greenhaus dan Beutell (1985) dalam<sup>24</sup>.

Skala pada penelitian ini menggunakan skala model Likert, dimana terdiri dari dua hal yang berbentuk *favorabel* dan *unfavorabel*. Sistem penelitian menggunakan lima alternatif jawaban : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap jawaban yang dipilih dapat diberikan skor yaitu untuk pernyataan *favorable* mempunyai skor 5-1. Sedangkan skor untuk pernyataan *unfavorable* mempunyai skor 1-5. Uji validitas skala menggunakan *construct validity* dimana *expert* mengukur tingkat validitas setiap item dalam mengukur variabel penelitian. Sementara uji reliabilitas dilakukan dengan analisis Cronbach Alpha melalui SPSS versi 20.0. Hasil uji coba reliabilitas pada kedua alat ukur masing-masing memiliki indeks Cronbach Alpha 0.716 untuk skala komitmen organisasi dan 0.728 untuk skala *work family conflict*. Dengan demikian alat ukur sudah memenuhi nilai minimum indeks reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk skala penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

<sup>24</sup>L. Agustina, 'Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Dan Turnover Intention Pada Profesi Akuntan Publik: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta Dan Bandung', *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7.2 (2008), 100–116.

Seperti halnya pada banyak penelitian kuantitatif, hal pertama yang penulis lakukan adalah melihat sebaran data penelitian. Hal ini digunakan untuk menentukan kategorisasi responden dalam komitmen organisasi maupun *work family conflict* nya. Berikut ini adalah sebaran data penelitian ini:

	Komitmen Organisasi	Work Family Conflict
N	45	45
Valid	45	45
Missing	0	0
Mean	51.7083	77.0833
Median	53.5000	77.0000
Mode	54.00	77.00
Std. Deviation	5.16518	4.69872
Minimum	39.00	67.00
Maximum	59.00	88.00

Tabel diatas menjadi dasar penentuan kategorisasi dari tingkat komitmen organisasi dan *work family conflict* responden penelitian. Penelitian ini melibatkan 45 orang pegawai wanita yang sudah berkeluarga yang kemudian diukur tingkat komitmen organisasi dan *work family conflict* dengan menggunakan skala psikologi yang sudah peneliti kembangkan. Berdasarkan pengukuran komitmen organisasi, didapatkan kategorisasi subjek sebagai berikut:

**a. Kategori Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi**

Kategorisasi komitmen organisasi berdasarkan median (nilai tengah), adapun untuk nilai tengahnya adalah 53,5, dengan alasan untuk menyeimbangkan subjek dibagi dua yaitu tinggi dan rendah. Formulasi kedalam dua kategorisasi interval yaitu<sup>25</sup>:

$$I = \frac{R}{K}$$

<sup>25</sup> Azwar, S (2012) *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Keterangan :

I= Interval

R= Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K= Kelas interval (tinggi dan rendah)

$$I = \frac{59-39}{3} = \frac{20}{3} = 6,67$$

Jadi nilai I (interval) adalah 12. Maka kategorisasi responden berdasarkan komitmen organisasi dapat dilihat pada table berikut ini:

Kategorisasi	Rentang	Jumlah	Persentase
Rendah	39-45	5	11,11
Sedang	46-52	10	22,22
Tinggi	53-59	30	66,67
Total		45	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami bahwa dari 45 subjek yang diteliti 5 orang pegawai wanita atau 11,11% memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah, sebanyak 10 atau 22,22% memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang, dan 30 atau 66,67% memiliki tingkat yang tinggi. Dari besaran persentase pada tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi pada pegawai wanita dapat dilihat melalui tinggi rendahnya skor yang diperoleh pada skala Komitmen Organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh pegawai wanita, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada pegawai wanita tersebut. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh pegawai wanita pada skala komitmen organisasi, maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi pada pegawai wanita tersebut.

Seorang karyawan wanita dikatakan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ketika pegawai wanita mampu memahami tujuan dari instansi serta menjalankannya dengan baik. Pegawai wanita harus mampu memotivasi dirinya serta orang

lain yang berada di instansi tersebut merasa ikut memiliki instansi itu sendiri. Komitmen kerja berupa istilah lain dalam komitmen organisasi<sup>26</sup>. Selain itu komitmen organisasi merupakan aspek dari perilaku yang dapat digunakan untuk melihat kebiasaan karyawan, mengidentifikasi keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bekerja keras bagi pencapaian organisasi berkemajuan ke depannya.

Komitmen pegawai yang tinggi akan mendapatkan kemajuan terhadap karyawan dan instansinya sendiri. Allah berfirman dalam QS. Al-Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمَلُوا ۖ  
وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(QS.Al-Ahqaaf:19)

Dari ayat diatas jelaslah bahwa seorang yang memiliki komitmen bekerja akan mendapatkan hasil sesuai dengan usaha serta pekerjaannya, dan seorang karyawan yang mempunyai komitmen dalam sebuah organisasi akan menjadikan dirinya lebih baik sesuai dengan komitmennya. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan manfaat terhadap dirinya sendiri, kepada orang lain dan terhadap instansinya. Karyawan bertugas dan berkewajiban untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat oleh karena itu karyawan dituntut agar bisa berkontribusi terhadap instansi nya dengan maksimal.

## b. Kategori Responden Berdasarkan *Work Family Conflict*

Dengan prinsip yang sama pada perhitungan kategorisasi komitmen organisasi, didapatkan nilai interval berdasarkan skala *work family conflict* sebagai berikut:

$$I = \frac{88 - 67}{3} = \frac{21}{3} = 7$$

Dengan demikian kategorisasi responden berdasarkan *work family conflict* dapat dilihat pada table berikut ini:

Kategorisasi	Rentang	Jumlah	Persentase
Rendah	67-73	6	13,33%
Sedang	74-80	30	66,67%
Tinggi	81-88	9	20,00%
Total		45	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami bahwa dari 45 subjek yang diteliti 6 orang pegawai wanita atau 13,33% memiliki tingkat *work family conflict* yang rendah, sebanyak 30 atau 66,67% memiliki *work family conflict* yang kategorinya sedang, dan 9 orang atau 20% memiliki *work family conflict* yang kategorinya tinggi. Dari besaran persentase pada tabel tersebut menunjukkan bahwa reponden memiliki tingkat *work family conflict* yang tinggi.

*Work family conflict* sangat berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam bekerja, dimana akan menunjukkan perilaku-perilaku yang sesuai dengan aspek-aspek yang terkait dengan *work family conflict* tersebut. Kinerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh faktor waktu,tekanan dan perilaku<sup>27</sup>, yang mengemukakan tiga dimensi *work-family conflict* yaitu *time-based*, *strain-based*, dan *behavior-based*.

a) *Time-Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu), yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi

<sup>26</sup>Sopiah, *loc. cit*

<sup>27</sup>Greenhaus, J.H., dan Beutell, N. J. *loc. cit*

satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktuterbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.

- b) *Strain Based Conflict* (konflik berdasarkan tekanan) yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya.
- c) *Behavior Based Conflict* (konflik berdasarkan perilaku) yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Dari Abu Hurairah radhiyallahu ‘anhu, bahwa Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

مَا يُصِيبُ الْمُسْلِمَ، مِنْ نَصَبٍ وَلَا وَصَبٍ،  
وَلَا هَمٍّ وَلَا حُزْنٍ وَلَا أَذًى وَلَا غَمٍّ، حَتَّى الشُّوْكَةِ  
يُشَاكُهَا، إِلَّا كَفَّرَ اللَّهُ بِهَا مِنْ خَطَايَاهُ

“Tidak ada satu musibah yang menimpa setiap muslim, baik rasa lelah, sakit, bingung, sedih, gangguan orang lain, resah yang mendalam, sampai duri yang menancap di badannya, kecuali Allah jadikan hal itu sebagai sebab pengampunan dosa-dosanya.”

(HR. Bukhari 5641).

Dari hadis diatas dapat kita pahami bahwasanya sebuah masalah yang datang dalam keluarga atau individu tidak akan terjadi apabila individu melakukan hal yang baik. Oleh karena itu karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan professional dalam pekerjaannya tidak akan menimbulkan masalah terhadap keluarganya akan tetapi apabila sebaliknya akan menimbulkan dampak terhadap keluarga dan lingkungan sekitarnya. Karena Allah SWT tidak akan memberikan suatu musibah kepada hambanya kecuali itu jadikan sebagai penghapus dosanya.

### Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan *Work Family Conflict*

Uji hubungan antar variabel dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson. Korelasi antar variabel tergambar pada tabel berikut ini:

Correlations			
		komitmen organisasi	work family conflict
komitmen organisasi	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
work family conflict	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *pearson correlation* komitmen organisasi dan *work family conflict* sebesar 0,655. Sementara nilai nilai sigfikansi korelasi antar komitmen organisasi dan *work family conflict* 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *work family conflict*.

Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan kepada 350 pekerja yang telah berkeluarga<sup>28</sup>, yang

<sup>28</sup>Pradita,A.C (2016) *Work-Family Conflict dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0.574$ ,  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ). Penelitian A.C (2016) menyimpulkan adanya korelasi *linear negative* secara signifikan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi. Dengan kata lain penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah komitmen organisasi. Adapun kontribusi *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada penelitian tersebut sebesar 10,5%, sedangkan 89,5% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diukur dalam penelitian. Selain hasil analisis tersebut, A.C (2016) juga melakukan analisis beda antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi pada pria dan wanita. Adapun besar pengaruh *work-family conflict* pada pria sebesar 6,2% sedangkan pada wanita 13,4% terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan penelitian Lyana tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan *work family conflict*<sup>29</sup>. Dalam penelitian tersebut, membuktikan bahwa ada hubungan yang positif signifikan sebesar  $r = 0,220$  antara komitmen organisasi dengan *work family conflict* dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai negeri wanita maka semakin tinggi tingkat kecenderungan *work family conflict* yang akan dialami. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi semakin rendah *work family conflict* tingkat kecenderungan *work family conflict*. Analisis deskriptif berdasarkan kategori usia dan lama bekerja pada komitmen organisasi dan *work family conflict* diperoleh mean empirik yang semuanya termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian usia dan lama kerja berperan sama terhadap komitmen organisasi dan *work family conflict*.

Hasil senada juga didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Buhali &

Margaretha pada tahun 2013 yang meneliti tentang pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Pada hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun berperan secara negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hubungan negatif antara *work family conflict* dan komitmen organisasi tampak pada individu yang mengalami kesulitan dalam menyalurkan perannya di dalam keluarga maupun pekerjaan meski berjuang untuk menampilkan komitmen organisasi yang tinggi. Adanya konflik peran pada pegawai wanita menimbulkan bias peran sehingga berpengaruh pada turunnya komitmen organisasi pada individu tersebut.

### Kesimpulan

Temuan akan hubungan linear positif antar variabel yang diteliti pada penelitian ini membuktikan bahwa adanya masalah yang muncul pada fungsi seorang wanita dalam keluarga ketika ia memiliki tingkat komitmen organisasi yang terlalu tinggi. Namun pada pendekatan organisasi seyogyanya setiap karyawan memang diharapkan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tempat bernaungnya. Oleh sebab itu pegawai wanita perlu dibekali dengan keterampilan manajemen waktu yang baik sehingga komitmennya pada organisasi tidak mempengaruhi fungsi domestiknya dalam keluarga. Intervensi psikologis dan dukungan organisasi secara sistematis dibutuhkan pada pegawai wanita yang sudah menikah dan aktif berkerja dalam organisasi sehingga dua peran ganda yang dimainkannya dalam kehidupan bisa berjalan dengan seimbang.

### Daftar Pustaka

#### Buku Teks

Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi* (Eds.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

<sup>29</sup>Lyana, A.C., *loc. cit.*

- \_\_\_\_\_. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fred R. David, (2006). *Manajemen Strategis*, Edisi Sepuluh, Jakarta : Salemba Empat
- Frone, M. R., Julian, B., Kelloway, E.K. (2005). *Handbook of Work Stress*. United States of America ; Sage Publications.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press
- Jurnal Ilmiah**
- Al-Qurtubi, Muhammad Ahmad, ‘Al-Jami’ Li Ahkam Al-Quran (Jilid 15)’, 2006.
- Agustina, L, ‘Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Dan Turnover Intention Pada Profesi Akuntan Publik: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta Dan Bandung’, *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7.2 (2008), 100–116
- Buhali, G. A & Margaretga, M, (2013). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Keuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13.01, 15-34
- Greenhaus, J. H., and N. J. Beutell, ‘Sources of Conflict Between Work and Family Roles.’, *Academy of Management Review*, 10.1 (1985), 76–88 <<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>>
- Limilia, Putri, ‘Perempuan Dan Kesenjangan Digital Di Dalam Keluarga’, *Jurnal Humanisma: Journal of Gender Studies*, 2.1 (2018), 1–12
- Lyana, Alicia Citra, and Universitas Gunadarma, ‘Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Work Family Conflict Pada Pegawai Negeri Wanita Di Kemendikbud’, *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9.1 (2016), 9–16
- Nadia, Zunly, ‘Peran Dan Aktivitas Perempuan Era Muhammad SAW (Studi Atas Hadis-Hadis Riwayat Sahabat Perempuan)’, *Humanisma: Journal of Gender Studies*, 04.01 (2020), 16–32
- Natalia & Suharmono (2015). Analisis Pengaruh WFC dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. Diponegoro *Journal of Management*, Vol 04.02 (2015), 1-13
- Panggabean(2006). Hubungan diantara keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Vol 01.01, 1-34
- Setiawan, Ivan Aries, ‘Pengaruh Multi Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dalam Setting Akuntan Publik’, *Manajemen Usahawan Indonesia*, 34.03 (2005), 39–44
- Srimulyani, veronika agustini, ‘Tipologi Dan Antecedent Komitmen Organisasi’, *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, 33.1 (2009), 1–20
- Zuardi, ‘Peran Perempuan Dalam Mewujudkan Keluarga Sejahtera Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Perempuan Pedagang Kaki Lima Di Simpang Tugu Tigo Baleh, Kelurahan Pakan Labuah, Kota Bukittinggi)’, *Humanisma: Journal of Gender Studies*, 04.01 (2020), 61–73
- Makalah Ilmiah dan Artikel**
- Pradita, A. C (2016) Work-Family Conflict dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.