

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dikemukakan pada Bab I, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan konflik peran ganda pada karyawan BKKBN Jakarta Timur. Untuk mencapai tujuan itu, dalam Bab IV ini dilakukan pengujian hipotesis guna memperoleh jawaban, apakah masalah yang di ajukan dalam penelitian ini teruji atau tidak. Namun, sebelum langkah pengujian hipotesis dilaksanakan, maka akan diuraikan hasil deskripsi data dari masing-masing variabel. Data yang di maksud adalah data komitmen organisasi (X) dan data konflik peran ganda (Y). Pokok pembahasan yang akan di bahas dalam bab IV terdapat lima pembahasan, yaitu deskripsi data masing-masing variabel, pengujian persyaratan analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian.

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jakarta Timur yang beralamatkan di Jl. Permata No. 1 Halim Perdana Kusuma, Jakarta Timur, 13650

4.1.2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini terdapat 74 responden karyawan yang memiliki anak dan mengalami konflik peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai ibu bekerja.

Sesuai dengan data kontrol responden dalam kuesioner, di peroleh informasi mengenai pendidikan terakhir, alasan bekerja, golongan, penghasilan, dan usia anak terkecil.

4.1.2.1. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah tabel distribusi karakteristik pendidikan terakhir responden yang terdiri dari SMP, SMA, D-III, S-I, S-II, S-III.

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	%
SMP	2	2%
SMA	8	11%
D-III	6	9%
S-I	42	57%
S-II	14	19%
S-III	2	2%
Jumlah	74	100%

Berdasarkan hasil penelitian dari 74 karyawan terdapat enam karakteristik pendidikan terakhir responden. Untuk persentase karakteristik pendidikan terakhir SMP sebesar 2%, pendidikan terakhir SMA 11%, pendidikan terakhir D-III 9%, pendidikan terakhir S-I 57%, sedangkan pendidikan terakhir S-II 19%, dan pendidikan terakhir S-III 2%.

4.1.2.2. Alasan Bekerja Responden

Pada 74 responden terdapat empat karakteristik alasan bekerja responden berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi data alasan bekerja responden:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Alasan Bekerja Responden

Alasan Bekerja	Jumlah Responden	%
Menambah Penghasilan	35	47%
Karir	28	38%
Sosialisasi / Pergaulan	7	9%
Lain-Lain	4	5%
Jumlah	74	100%

Berdasarkan hasil penelitian dari 74 karyawan terdapat empat karakteristik alasan bekerja responden. Untuk persentase karakteristik alasan bekerja menambah penghasilan sebesar 47%, alasan bekerja karir 38%, sedangkan alasan bekerja sosialisasi / pergaulan 9%, dan alasan bekerja lain-lain 5%. Dari hasil persentase terlihat alasan bekerja “menambah penghasilan” lebih besar dibandingkan dengan alasan bekerja yang lainnya, dikarenakan semakin meningkatnya harga kebutuhan rumah tangga dan juga kebutuhan lain yang mendesak seringkali membuat karyawan merasa kesulitan untuk mengatur keuangan keluarga sehingga para karyawan BKKBN memutuskan untuk bekerja (Williams 1987 dalam Lemme, 1995: 48).

4.1.2.3. Golongan Jabatan Responden

Pada 74 responden terdapat empat golongan jabatan, yaitu (1) golongan jabatan I berjumlah 3 responden, (2) golongan jabatan II berjumlah 16 responden, (3) golongan jabatan III berjumlah 42 responden, dan (4) golongan jabatan IV berjumlah 13 responden. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi data golongan jabatan responden:

4. 1. 2. 3. 1. Golongan jabatan I

Golongan Jabatan I	Jumlah Responden	%
A	0	0%
B	0	0%
C	1	33%
D	2	67%
Jumlah	3	100%

Dari 74 responden terdapat 3 responden yang memiliki golongan jabatan I. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 0% golongan jabatan I-A, 0% golongan jabatan I-B, sedangkan 33% golongan jabatan I-C, dan 67% golongan jabatan I-D.

4. 1. 2. 3. 2. Golongan jabatan II

Golongan Jabatan II	Jumlah Responden	%
A	1	6%
B	2	12%
C	5	31%
D	8	51%
Jumlah	16	100%

Dari 74 responden terdapat 16 responden yang memiliki golongan jabatan II. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 6% golongan jabatan II-A, 12% golongan jabatan II-B, sedangkan 31% golongan jabatan II-C, dan 51% golongan jabatan II-D.

4. 1. 2. 3. 3. Golongan jabatan III

Golongan Jabatan III	Jumlah Responden	%
A	3	7%
B	9	21%
C	13	31%
D	17	41%
Jumlah	42	100%

Dari 74 responden terdapat 42 responden yang memiliki golongan jabatan III. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 7% golongan jabatan III-A, 21% golongan jabatan III-B, sedangkan 31% golongan jabatan III-C, dan 41% golongan jabatan III-D.

4. 1. 2. 3. 4. Golongan jabatan IV

Golongan Jabatan IV	Jumlah Responden	%
A	4	30%
B	3	24%
C	4	30%
D	2	16%
Jumlah	13	100%

Dari 74 responden terdapat 13 responden yang memiliki golongan jabatan IV. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 30% golongan jabatan IV-A, 24% golongan jabatan IV-B, sedangkan 30% golongan jabatan IV-C, dan 16% golongan jabatan IV-D.

4. 1. 2. 4. Penghasilan Responden

Pada 74 responden terdapat lima karakteristik penghasilan berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi data penghasilan responden.

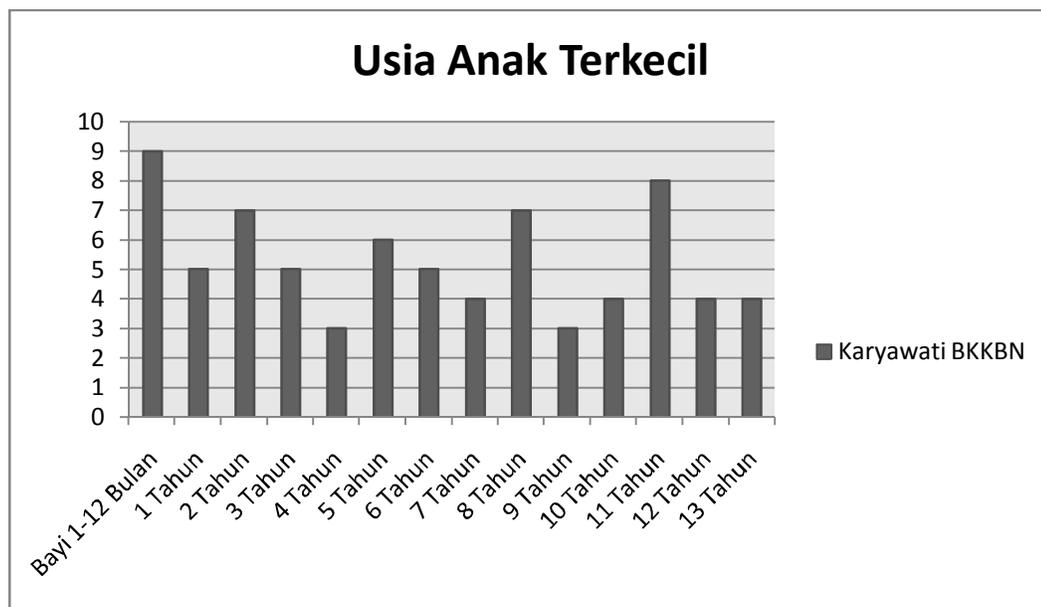
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Penghasilan Responden

Penghasilan	Jumlah Responden	%
< Rp 3.000.000	7	9%
Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000	15	20%
Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000	23	31%
Rp 5.000.000 - Rp 6.000.000	17	23%
> Rp 6.000.000	12	16%
Jumlah	74	100%

Berdasarkan hasil penelitian dari 74 karyawan terdapat lima karakteristik penghasilan responden. Untuk persentase karakteristik penghasilan responden < Rp 3.000.000 sebesar 9%, penghasilan responden Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000 ada 20%, sedangkan penghasilan responden Rp 5.000.000 - Rp 6.000.000 9%, dan penghasilan responden > Rp 6.000.000 sebanyak 5%.

4. 1. 2. 5. Usia Anak Terkecil

Jumlah responden keseluruhan yaitu 74 karyawan. Dari jumlah responden seluruhnya memiliki anak yang berusia bayi 1-12 bulan sebanyak 9 karyawan, 1 tahun 5 karyawan, 2 tahun 7 karyawan, 3 tahun 5 karyawan, 4 tahun 3 karyawan, 5 tahun 6 karyawan, 6 tahun 5 karyawan, 7 tahun 4 karyawan, 8 tahun 7 karyawan, 9 tahun 3 karyawan, 10 tahun 4 karyawan, 11 tahun 8 karyawan, 12 tahun 4 karyawan, dan 13 tahun 4 karyawan.



Gambar 4.1. Usia Anak Terkecil Responden

4.1.3. Data Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki 31 butir pernyataan dalam instrumen penelitian, data komitmen organisasi merupakan skor yang diperoleh melalui jawaban kuesioner dari responden. Data ini memiliki skor tertinggi 113 dan terendah 72; mean sebesar 95,31; modus 87 dan median 93,50. Selain itu, dapat dideskripsikan varians data ini adalah 85,176 dengan simpangan baku sebesar 9,229.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi (X)

No.	Skor			f	Batas	Batas Atas	fk	fr
1	72	-	77	1	71,5	77,5	1	1,4%
2	78	-	83	5	77,5	83,5	6	6,8%
3	84	-	89	29	83,5	89,5	35	39,2%
4	90	-	95	17	89,5	95,5	52	23,0%
5	96	-	101	13	95,5	101,5	65	17,6%
6	102	-	107	5	101,5	107,5	70	6,8%
7	108	-	113	4	107,5	113,5	74	5,4%
Jumlah				74				100,0%

Distribusi frekuensi dari data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.4, dimana rentang skor adalah 48, banyaknya kelas interval adalah 8 dan panjang kelas adalah 6. Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$).

Tabel 4.5. Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi (X)

No	Deskripsi Indikator	Item	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
A.	Keterlibatan emosional seseorang pada institusinya berupa perasaan cinta pada institusinya	1	241	6216	76,6%
		2	224		
		3	228		
		4	224		
		5	236		
		6	221		
		7	242		
		8	240		
		10	197		

		12	214		
		13	215		
		14	232		
		15	215		
		16	222		
		17	242		
		18	234		
		19	218		
		20	229		
		21	238		
		22	229		
		23	223		
B.	Keinginan yang kuat untuk bertahan atau berada dalam institusi	9	197	1184	75,2%
		11	242		
		27	206		
		28	245		
C.	Melibatkan pengorbanan pribadi	24	236	1184	82,5%
		29	250		
		30	247		
		31	244		
D.	Ketiadaan alternatif apabila meninggalkan institusinya	25	205	592	71,3%
		26	217		

Berdasarkan tabel diatas terlihat untuk indikator “melibatkan pengorbanan pribadi” memiliki persentase tertinggi yakni 82,5%, hal ini terlihat dari banyaknya karyawati BKKBN yang sering melibatkan pengorbanan pribadinya untuk BKKBN agar tetap bisa bertahan dalam institusi tersebut. Menurut peneliti seharusnya para karyawati BKKBN tidak harus sampai melibatkan pengorbanan pribadinya agar tetap bisa bertahan dalam institusi tersebut, cukup dengan disiplin dan patuh terhadap peraturan akan tetap bisa bertahan dalam institusi tersebut. Untuk presentase terendah terdapat pada indikator “ketiadaan alternatif apabila meninggalkan institusinya” dengan presentase sebesar 71,3%, hal ini terlihat pada karyawati BKKBN yang tidak mempunyai alternatif pekerjaan lain jika ingin pergi meninggalkan institusi tersebut. Menurut peneliti seharusnya para karyawati mempunyai alternatif berbagai pekerjaan

lain yang lebih baik dari institusi sebelumnya jika ingin pergi meninggalkan institusi tersebut.

4. 1. 4. Data Konflik Peran Ganda

Data konflik peran ganda merupakan skor yang diperoleh melalui jawaban kuesioner dari responden. Data ini memiliki skor tertinggi 99 dan terendah 60; mean sebesar 77,43; modus 73 dan median 76,00. Selain itu, dapat dideskripsikan varians data ini adalah 77,849 dengan simpangan baku sebesar 8,823.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Konflik Peran Ganda (Y)

No.	Skor			<i>f</i>	Batas	Batas Atas	<i>fk</i>	<i>fr</i>
1	60	-	64	5	59,5	64,5	5	6,8%
2	65	-	69	10	64,5	69,5	15	13,5%
3	70	-	74	15	69,5	74,5	30	20,3%
4	75	-	79	20	74,5	79,5	50	27,0%
5	80	-	84	9	79,5	84,5	59	12,2%
6	85	-	89	6	84,5	89,5	65	8,1%
7	90	-	94	4	89,5	94,5	69	5,4%
8	95	-	99	5	94,5	99,5	74	6,8%
Jumlah				74				100,0%

Distribusi frekuensi dari data konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel 4.6. dimana rentang skor adalah 39, banyaknya kelas interval adalah 8 dan panjang kelas adalah 5.

Tabel 4.7. Deskripsi Data Variabel Konflik Peran Ganda (Y)

No	Deskripsi Indikator	Item	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
A.	Seringnya dinas mengganggu waktu keluarga	1	195	1184	72,4%
		2	193		
		21	245		
		22	224		
B.	Memiliki anak yang masih kecil (di bawah 13 tahun)	9	215	888	70,5%
		10	209		
		19	202		
C.	Kurangnya dukungan	3	209	1184	72,9%

	dari atasan	4	230		
		11	218		
		12	207		
D.	Tuntutan pekerjaan mengurus fisik dan fisiologis	5	185	592	68,5%
		13	219		
E.	Kurangnya dukungan dari suami untuk bekerja	6	235	1480	78,4%
		14	242		
		15	240		
		20	222		
		23	221		
F.	Perbedaan status karir dengan suami, ketidaksepakatan suami dengan peran istri yang bekerja	16	233	888	78,6%
		24	229		
		25	236		
G.	Pembawaan sikap istri yang menimbulkan masalah dalam keluarga	7	214	888	76,3%
		18	230		
		26	233		
H.	Kesamaan perilaku dalam keluarga mengakibatkan masalah	8	219	592	75,0%
		17	225		

Menurut tabel diatas terlihat bahwa presentase tertinggi untuk variabel konflik peran ganda terdapat pada indikator “perbedaan status karir dengan suami, ketidaksepakatan suami dengan peran istri yang bekerja” dengan presentase 78,6%. Hal ini terlihat banyaknya para suami karyawan BKKBN yang kurang setuju jika istrinya bekerja di luar rumah. Menurut peneliti seharusnya sebelum karyawan memutuskan untuk bekerja di luar rumah, dan karyawan memiliki pendidikan yang tinggi, sebaiknya di musyawarahkan terlebih dahulu oleh suami untuk mendapatkan persetujuan untuk bekerja di luar rumah. Sedangkan untuk presentase terendah terdapat pada indikator “tuntutan pekerjaan mengurus fisik dan fisiologis” dengan presentase 68,5%, hal ini disebabkan para karyawan terlalu fokus terhadap pekerjaan

membuat terkurasnya fisik dan fisiologis karyawan BKKBN. Menurut peneliti para karyawan bekerjanya jangan sampai menguras fisik dan fisiologisnya, dikarenakan pada saat pulang kantor, karyawan diwajibkan melaksanakan perannya sebagai ibu rumah tangga.

4. 2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

4. 2. 1. Uji Normalitas Lili Force

Perhitungan normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikansi 0,05, untuk sampel sebanyak 74 karyawan BKKBN Jakarta Timur dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka pendistribusian tidak normal.

Hasil pengujian lilieforse menyimpulkan bahwa Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penghitungan untuk variabel X $L_o = 0,0037$ sedangkan $L_t = 0,1030$ berarti $L_o < L_t$. untuk variabel Y $L_o = 0,0177$ dan $L_t = 0,1030$ berarti $L_o < L_t$. untuk perinciannya sebagai berikut :

Tabel 4. 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Lo	Lt	Keputusan	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,0037	0,1030	Terima Ho	Normal
Konflik Peran Ganda	0,0177	0,1030	Terima Ho	Normal

4. 2. 2. Uji Linieritas

X	7053
Y	5730
X ²	678445
Y ²	449370
XY	549438
K	32
($\sum Y$) ²	1492460
JK Galat	2431,379

db pembilang (v1) = 1

db penyebut (v2) = n - 2 = 72

Dari hitungan di atas maka

F Hitung 64,192 (Lihat di lampiran perhitungan Linier)

F Tabel 1,78

F hitung > F tabel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya data berpola linier. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya data berpola tidak linier. Berdasarkan perhitungan data diatas dapat disimpulkan, bahwa data tersebut dapat dikatakan berpola linier karena $64,192 \geq 1,78$.

4. 3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Uji Korelasi Product Moment

Tabel 4.9. Uji Korelasi

$$r_{xy} = \frac{74(549438) - (7053)(5730)}{\sqrt{[74(678445) - (7053)^2][74(449370) - (5730)^2]}} = 0,556$$

Berdasarkan data yang sudah diperoleh, maka dilakukan analisis data yang bertujuan untuk mengetahui keberadaan data dalam pengujian hipotesis penelitian. Langkah yang dilakukan dalam analisis data yaitu dengan menghubungkan dua jenis variabel, yakni variabel Komitmen Organisasi (variabel X) dengan variabel Konflik Peran Ganda (variabel Y). Rumus yang digunakan untuk menghubungkan kedua variabel tersebut adalah dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Hasil perhitungan yang diperoleh r_{hitung} 0.556. Hal ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang diperoleh termasuk dalam kategori (0,400-0,600) yang berarti sedang.

4.3.2. Uji Signifikansi Korelasi Product Moment

Uji signifikan korelasi (uji-t) dalam penelitian ini memperoleh hasil 5,6815 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,6660. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang positif antara variabel X (Komitmen Organisasi) dengan variabel Y (Konflik Peran Ganda).

4.10. Tabel Uji Signifikansi Korelasi

$$t = \frac{0,556371 \sqrt{74-2}}{\sqrt{1-0,309548}} = 5,6815$$

Dari perhitungan diatas maka t hitung sebesar 5,6815. Dan harga t tabel dengan kesalahan 5% dan $dk = n - 2 = 72$, maka diperoleh t tabel 1,66 .

4.3.3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil perolehan angka dari perhitungan koefisien determinasi adalah 0.3095. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel (X) yaitu Komitmen Organisasi memberikan kontribusi sebesar 30,95% terhadap konflik peran ganda, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Variabel X (Komitmen Organisasi)

4.4.1.1. Indikator Melibatkan Pengorbanan Pribadi

Hasil penelitian yang di lakukan pada karyawati di BKKBN Jakarta Timur bila diukur dari variabel X yaitu komitmen organisasi menunjukkan indikator yang memiliki presentase tertinggi adalah indikator melibatkan pengorbanan pribadi sebesar 82,5%. Perhitungan ini menunjukkan bahwa aspek atau indikator melibatkan pengorbanan pribadi untuk komitmen organisasi pada karyawati di BKKBN Jakarta Timur menunjukkan cukup tinggi. Melibatkan pengorbanan pribadi sering dirasakan oleh para karyawati di BKKBN pada pagi hari. Indikator ini terjadi karena keterlibatan karyawati sebelum berangkat bekerja, karyawati menyiapkan kebutuhan keluarga terlebih dahulu sebelum berangkat untuk bekerja (Mowday, Porter & Steers 1982).

4.4.1.2. Indikator Ketiadaan Alternatif Apabila Meninggalkan Institusinya

Lalu indikator ketiadaan alternatif apabila meninggalkan institusinya dilihat dari perhitungan skor menyumbangkan presentase terkecil sejumlah 71,3%

dibandingkan aspek atau indikator lain terhadap komitmen organisasi pada karyawan di BKKBN Jakarta Timur. Ketiadaan alternatif apabila meninggalkan institusinya yang dialami oleh para karyawan di BKKBN menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasinya. Kesadaran akan ketidakmungkinan memilih alternatif lain karena adanya ancaman akan kerugian besar apabila meninggalkan BKKBN (Becker's dalam Meyer dan Allen, 1997). Pendapat ini menjelaskan selain para karyawan tidak mempunyai alternatif lain, para karyawan juga mempunyai pertimbangan untung rugi apabila ingin tetap di BKKBN atau keluar dari BKKBN.

4.4.1.3. Indikator Keinginan Yang Kuat Untuk Bertahan Atau Berada Dalam Institusi

Indikator keinginan yang kuat untuk bertahan atau berada dalam institusi pada perhitungan skor menyumbang presentase lebih banyak sebesar 75,2% dibandingkan indikator ketiadaan alternatif apabila meninggalkan institusinya. Dengan presentase tersebut indikator keinginan yang kuat untuk bertahan atau berada dalam institusi sangat wajib dimiliki setiap karyawan, karena karyawan merasa terikat dengan BKKBN dan juga merasa wajib untuk bertahan dalam institusi tersebut (Allen & Meyer dalam Luthans, 2002).

4.4.1.4. Indikator Keterlibatan Emosional Seseorang Pada Institusinya

Indikator terakhir adalah keterlibatan emosional seseorang pada institusinya berupa perasaan cinta pada institusinya memiliki presentase lebih tinggi sebesar 76,6% dibandingkan presentase indikator keinginan yang kuat untuk bertahan atau

berada dalam institusi, karena karyawan yang memiliki perasaan emosional akan terus bekerja dalam institusi karena karyawan memang ingin melakukan pekerjaan tersebut (Allen & Meyer dalam Luthans, 2002).

4.4.2. Variabel Y (Konflik Peran Ganda)

4.4.2.1. Indikator Perbedaan Status Karir Dengan Suami, Ketidaksepakatan Suami Dengan Peran Istri Yang Bekerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan BKKBN mengenai konflik peran ganda yang memiliki sumbangan presentase tertinggi adalah indikator perbedaan status karir dengan suami, ketidaksepakatan suami dengan peran istri yang bekerja sebesar 78,6%. Indikator ini disebabkan karir yang berbeda di dalam keluarga, membuat karyawan sering mengalami konflik keluarga. Indikator ini bertipe pola hubungan suami dan isteri *owner property*, yang dimana tugas sebagai istri adalah untuk membahagiakan suami dan harus menurut pada suami dalam segala hal (Scanzoni, 1981). Kondisi ini banyak dirasakan oleh para karyawan di BKKBN, yang dimana para karyawan kurang mendapatkan kesepakatan dari suami untuk bekerja, sehingga menyebabkan indikator ini menjadi indikator tertinggi daripada indikator lainnya.

4.4.2.2. Indikator Kurangnya Dukungan Dari Suami Untuk Bekerja

Indikator kurangnya dukungan dari suami untuk bekerja menyumbang presentase paling rendah sejumlah 78,4% dibandingkan indikator perbedaan status karir dengan suami, ketidaksepakatan suami dengan peran istri yang bekerja. Kurangnya dukungan dari suami untuk bekerja yaitu dimana para karyawan yang

bekerja di BKKBN kurang mendapatkan dukungan dari suami untuk bekerja, sehingga para karyawan kurang memiliki rasa semangat dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Bahwa tugas seorang istri itu adalah bekerja di dalam rumah, bukan untuk bekerja di luar rumah (Scanzoni, 1981).

4.4.2.3. Indikator Pembawaan Sikap Istri Yang Menimbulkan Masalah Dalam Keluarga

Lalu indikator pembawaan sikap istri yang menimbulkan masalah dalam keluarga menyumbang presentase paling rendah sejumlah 76,3% dibandingkan indikator kurangnya dukungan dari suami untuk bekerja. Pembawaan sikap istri yang menimbulkan masalah dalam keluarga yaitu pada saat pagi hari, karyawan lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan mengurus rumah tangga (Herst, 2003)

4.4.2.4. Indikator Kesamaan Perilaku Dalam Keluarga Mengakibatkan Masalah

Indikator kesamaan perilaku dalam keluarga mengakibatkan masalah menyumbang presentase paling rendah sejumlah 75,0% dibandingkan indikator pembawaan sikap istri yang menimbulkan masalah dalam keluarga. Kesamaan perilaku di keluarga di terapkan dalam pekerjaan, perilaku yang biasa ditampilkan dalam keluarga, kemudian diterapkan dalam pekerjaan akan tidak sesuai dan akan menimbulkan masalah dalam pekerjaan sehingga pekerjaannya akan tidak maksimal (Herst, 2003).

4.4.2.5. Indikator Kurangnya Dukungan Dari Atasan

Kemudian indikator kurangnya dukungan dari atasan menyumbang presentase paling rendah sejumlah 72,9% dibandingkan indikator kesamaan perilaku dalam

keluarga. Indikator ini terjadi apabila atasan tidak mengizinkan menghentikan aktivitas pekerjaan untuk mengikuti kegiatan bersama keluarga, sehingga para karyawan menjadi lebih sensitif (Herst, 2003)

4.4.2.6. Indikator Seringnya Dinas Mengganggu Waktu Keluarga

Indikator seringnya dinas mengganggu waktu keluarga menyumbang presentase paling rendah sejumlah 72,4% dibandingkan indikator kurangnya dukungan dari atasan. Indikator ini sering terjadi pada karyawan BKKBN, yang dimana seringnya dinas membuat waktu bersama keluarga jadi terganggu, tidak hanya waktu bersama keluarga yang terganggu, pemenuhan kewajiban sebagai istri pun ikut terganggu. (Herst, 2003)

4.4.2.7. Indikator Memiliki Anak Yang Masih Kecil (di bawah 13 tahun)

Selanjutnya indikator Memiliki anak yang masih kecil (di bawah 13 tahun) menyumbang presentase paling rendah sejumlah 70,5% dibandingkan indikator seringnya dinas mengganggu waktu keluarga. Memiliki anak yang masih kecil merupakan terjadinya konflik peran ganda, konflik peran ganda ini terjadi apabila anak sedang sakit, karyawan akan menghabiskan waktunya untuk mengurus anak sehingga waktu untuk mengerjakan pekerjaan kantornya menjadi tertunda (Herst, 2003).

4.4.2.8. Indikator Tuntutan Pekerjaan Menguras Fisik Dan Fisiologis

Terakhir indikator tuntutan pekerjaan menguras fisik dan fisiologis pada perhitungan presentase menyumbang presentase paling rendah sejumlah 68,5% dibandingkan indikator yang lainnya. Indikator ini terjadi saat tuntutan pekerjaan

yang tinggi membuat terkurasnya fisik karyawati BKKBN, kondisi ini dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Seringnya para karyawati terlalu fokus dalam bekerja dan tidak memperhatikan fisiknya, sehingga menyebabkan terkurasnya tenaga para karyawati BKKBN (Wijono, 1993).

4.4.3. Hubungan Antara Variabel X (Komitmen Organisasi) Dengan Variabel Y (Konflik Peran Ganda)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui t_{hitung} sebesar 5.681 > t_{tabel} sebesar 1,66 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Konflik Peran Ganda. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Konflik Peran Ganda, semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi Konflik Peran Ganda. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi semakin rendah Konflik Peran Ganda.

Kemudian didapatkan dari perhitungan *product moment* hasil koefisiensi korelasi antara Komitmen Organisasi dengan Konflik Peran Ganda pada karyawati BKKBN sebesar 0,556 yang berarti memiliki korelasi yang sedang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut Komitmen Organisasi dengan Konflik Peran Ganda berada pada kategori sedang, hal ini disebabkan rasa berkomitmen organisasi belum dimiliki sepenuhnya oleh seluruh karyawati BKKBN sehingga konflik peran ganda belum muncul dari setiap karyawati di BKKBN Jakarta Timur.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya mutlak kebenarannya. Dari hasil uji coba hipotesis diatas tersebut, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki kelemahan yaitu tingkat konflik dari setiap karyawati berbeda dan masih kurangnya pengetahuan karyawati tentang berkomitmen organisasi sehingga rasa berkomitmen organisasi masih belum dimiliki oleh karyawati BKKBN Jakarta Timur. Dan penelitian ini hanya dilakukan pada karyawati BKKBN Jakarta Timur. Bila penelitian dilakukan pada karyawati BKKBN di seluruh Jakarta maka hasil penelitian akan lebih akurat.