

**HUBUNGAN *INTERROLE CONFLICT* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA WANITA BEKERJA**

SKRIPSI

**Guna Memenuhi Persyaratan
Ujian Sarjana Psikologi**

**REZKI BONTARASWATY
031301059**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN
MARET 2008**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Hubungan *Interrole Conflict* dengan Komitmen Organisasi pada Wanita Bekerja” adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi manapun.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kekurangan di dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi –sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 11 Maret 2008

Rezki Bontaraswaty
031301059

ABSTRAK
Fakultas Psikologi
Universitas Sumatera Utara
Maret 2008

Rezki Bontaraswaty: 031301059

Hubungan *Interrole Conflict* Dengan Komitmen Organisasi Pada Wanita Bekerja

X + 59 hal + 19 tabel + 1 gambar + 4 lampiran

Bibliografi (1964-2007)

Komitmen organisasi merupakan sikap pekerja terhadap organisasi tempatnya bekerja (Baron, 2004). Menurut Van Dyne dan Graham (dalam Coetze, 2005) komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *personal factors*, *situational factors* dan *positional factors*. Dari faktor personal akan timbul dua keadaan eksternal yang akan mempengaruhi proses komitmen (Chusmir, 1986) yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan. Dalam situasi keluarga diketahui bahwa wanita yang menikah mengalami konflik peran yang lebih tinggi dari pada wanita yang tidak menikah (Herman dan Gyllstrom, dalam Chusmir, 1986) dan lebih tidak puas terhadap pekerjaan mereka dibanding wanita yang tidak menikah. Ketika seorang wanita menikah yang bekerja mengalami tuntutan peran yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara peran di tempat kerja dan peran di keluarga, maka keadaan inilah yang disebut sebagai *interrole conflict*. *Interrole conflict* dapat diartikan sebagai tekanan peran yang terjadi karena keanggotaan di salah satu organisasi bertentangan dengan tekanan dari keanggotaan di organisasi lainnya (Kahn, 1964).

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi merupakan dependen variabel dan *interrole conflict* adalah independen variabel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah wanita bekerja dan sampel diambil berdasarkan karakteristik dari populasi yaitu: wanita bekerja dengan status telah menikah, berusia 20-40 tahun, dan bekerja di bagian *marketing*. Sampel diperoleh melalui tehnik *nonprobability sampling* secara *incidental sampling* dan berjumlah 150 orang. Alat ukur yang dipergunakan berbentuk skala Likert, yaitu skala komitmen organisasi dan skala *interrole conflict*. Pengukuran reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach* dan validitas dengan *professional judgement*.

Hasil utama penelitian menunjukkan hubungan yang negatif dengan nilai korelasi (r_{xy}) sebesar -4,26 dengan nilai $p = 0.000$ yang $< 0,01$, yang berarti semakin tinggi *interrole conflict* semakin rendah komitmen organisasi pada wanita bekerja. Sebaliknya semakin rendah *interrole conflict* semakin tinggi komitmen organisasi pada wanita bekerja. Kontribusi *interrole conflict* terhadap komitmen organisasi sebesar 18 %. Hal ini terlihat dari *R-Square* yang diperoleh dari hubungan *interrole conflict* dengan komitmen organisasi sebesar 0,18.

Kata Kunci: *Interrole Conflict*, Komitmen Organisasi, Wanita Bekerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan petunjuk-Nya yang melimpahkan pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga penulisan penelitian merupakan usaha yang terbaik dan mendapat ridha-Nya.

Peneliti dalam kesempatan ini mengajukan judul “Hubungan *Interrole Conflict* dengan Komitmen Organisasi pada Wanita Bekerja” guna memenuhi persyaratan ujian sarjana psikologi. Proses penyusunan skripsi merupakan suatu proses panjang yang membawa peneliti dapat belajar lebih jauh lagi mengenai ilmu psikologi itu sendiri beserta aplikasinya. Banyak makna dan pelajaran yang peneliti dapatkan dari proses pengerjaan skripsi ini, yang mungkin tidak akan peneliti dapatkan di bangku kuliah.

Atas bantuan dan pemikiran selama ini yang diberikan kepada penulis dalam pengerjaan proposal skripsi ini dan selama perkuliahan, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda, Ibunda, Kakak dan Adik yang telah banyak mendidik, memberikan dukungan moral dan materiil selama ini.
2. Ibu Rika Eliana, M.Psi, selaku dosen pembimbing dalam penulisan proposal ini atas segala bimbingan, arahan, motivasi, dan kesabaran yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
3. Ibu DR. Irmawati, M.Psi dan Bapak Ari Widianta M.Si selaku dosen penguji. Terima kasih atas segala masukan yang telah diberikan.

4. Ibu Drs. Sri Mulyani, selaku pembimbing akademik yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam memberikan motivasi dan arahan kepada penulis.
5. Bapak dr. Chairul Yoel, Sp. A(K) selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
6. Seluruh staff Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada peneliti secara langsung ataupun tidak langsung tidak ada yang dapat peneliti ucapkan selain terima kasih yang sebesar-besarnya.
7. Kepada Pak Aswan, Pak Iskandar, Kak Ari, Kak Devi selaku pegawai pada Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara yang selama ini telah membantu peneliti dalam urusan administrasi akademik dan kemahasiswaan.
8. Untuk semua para ibu-ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi skala dan menjadi bagian yang paling penting dalam penelitian ini.
9. Kepada Tri Teguh Mahdata yang telah memberikan dukungan kepada peneliti selama ini.
10. Sahabat-sahabatku Alya, Arum, Nita dan Mira. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan, arahan, dan motivasi hingga proposal ini bisa diselesaikan oleh penulis.
11. Kepada Ridha Masniari yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

12. Teman-temanku Tatiana, Lia dan Ami, yang selama ini selalu bersedia untuk mendengar segala keluhan kesah.
13. Teman-teman angkatan 2003 yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan.
14. Serta semua pihak-pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, karena terbatasnya pengalaman dan pengetahuan dari penulis. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Akhir kata penulis berharap proposal penelitian ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 17 Maret 2008

Rezki Bontaraswaty

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x

BAB I PENDAHULUAN

I.A. Latar Belakang	1
I.B. Tujuan Penelitian	7
I.C. Manfaat Penelitian	7
I.D. Sistematika Penulisan	8

BAB II LANDASAN TEORI

II.A. Komitmen Organisasi.....	10
II.A.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	10
II.A.2. Komponen-komponen Komitmen Organisasi.....	11
II.A.3. Faktor-faktort yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	12
II.A.4. Menciptakan Komitmen	15
II.B. <i>Interrole Conflict</i>	17
II.B.1. Pengertian <i>Interrole Conflict</i>	18
II.B.2. Dimensi-dimensi <i>Interrole Conflict</i>	18
II.B.3. Konsekuensi <i>Interrole Conflict</i>	19

II. C. Wanita Bekerja	20
II. C. 1. Faktor-Faktor yang Melandasi Wanita bekerja.....	21
II.D. Dinamika Hubungan <i>Interrole Conflict</i> dengan Komitmen Organisasi	23
II. E. Hipotesa	26
 BAB III. METODE PENELITIAN	
III.A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
III.B. Definisi Operasional.....	27
III.B.1. Komitmen Organisasi.....	27
III.B.2. <i>Interrole Conflict</i>	28
III.C. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel	29
III.C.1. Populasi dan Sampel.....	29
III.C.2. Teknik Pengambilan Sampel	30
III.C.3. Jumlah Sampel.....	31
III. D. Alat Ukur yang Digunakan	31
III.D.1. Skala Komitmen Organisasi	32
III.D.2. Skala <i>Interrole Conflict</i>	33
III.D.3. Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	34
III. D. 3. a. Hasil UjiCoba Alat Ukur Komitmen Organisasi	34
III. D. 3. b. Hasil UjiCoba Alat Ukur <i>interrole conflict</i>	35

III. E. Metode Analisis Instrumen.....	36
III.E.1. Reliabilitas	36
III.E.2. Validitas	37
III. F. Prosedur Pelaksanaan Penelitian	37
III.F.1. Tahap Persiapan.....	37
III. F.2. Pelaksanaan Penelitian.....	38
III. G. Metode Analisis Data.....	39
 BAB IV. ANALISA DAN INTERPRETASI DATA	
IV.A. Gambaran Subjek Penelitian.....	41
IV.A.1. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	41
IV.A.2. Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	42
IV.A.3. Gambaran Subjek Berdasarkan Anak yang Dimiliki....	42
IV.B. Hasil Penelitian	43
IV.B.1. Hasil Uji Asumsi	
IV.B.1.a. Uji Normalitas Sebaran	43
IV.B.1.b. Uji Linearitas Hubungan	44
IV.B.2. Kategorisasi Data Penelitian	45
IV.B.2.a. Kategorisasi Skor <i>Interrole Conflict</i>	46
IV.B.2.b. Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi	47
IV.B.3. Hasil Uji Hipotesa.....	48

IV. C. Hasil Tambahan	49
IV.C.1. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Usia.....	49
IV.C.2. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Lama Bekerja.....	50
IV.C.3. KomitmenOrganisasi Ditinjau Dari Jumlah Anak	51
BAB V. KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN	
V.A. Kesimpulan	53
V.B. Diskusi.....	54
V.C. Saran.....	57
V.C.1.Saran Metodologis.....	58
V. C.2. Saran Praktis.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Distribusi Aitem-aitem Skala Komitmen Organisasi.....	33
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Distribusi Aitem-aitem Skala <i>Interrole Conflict</i>	34
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Distribusi Aitem-aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba.....	35
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Distribusi Aitem-aitem Skala <i>Interrole Conflict</i> Setelah Uji Coba.....	36
Tabel 5. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	41
Tabel 6. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 7. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak yang Dimiliki	42
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Sebaran	44
Tabel 9. Gambaran Skor Skala <i>Interrole Conflict</i>	46
Tabel 10. Kategorisasi Data Empirik Variabel <i>Interrole Conflict</i>	46
Tabel 11. Gambaran Skor Skala Komitmen Organisasi	47
Tabel 12. Kategorisasi Data Empirik Variabel Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 13. Hubungan antara <i>Interrole Conflict</i> dengan Komitmen Organisasi	49
Tabel 14. Deskripsi Skor Komitmen Organisasi Ditinjau dari Usia.....	50
Tabel 15. Analisa Varians Komitmen Organisasi Ditinjau dari Usia.....	50
Tabel 16. Deskripsi Skor Komitmen Organisasi Ditinjau dari Lama Bekerja.....	51
Tabel 17. Analisa Varians Komitmen Organisasi Ditinjau dari Lama Bekerja.....	51

Tabel 18. Deskripsi Skor Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jumlah Anak..... 52

Tabel 19. Analisa Varians Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jumlah Anak..... 52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. <i>Scatterplot</i> Hubungan <i>Interrole Conflict</i> dengan Komitmen Organisasi pada Wanita Bekerja	45
---	----