

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun *private*. Dalam perspektif manajemen strategis, sumber daya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektivitas dari faktor-faktor yang lain, seperti: modal, peralatan dan struktur.²

Komitmen organisasional dipandang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen organisasional menjadi hal yang penting bagi perusahaan agar dapat berjalan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi atau unit kerja. Keberhasilan kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan lebih betah dalam bekerja, setia,

¹ Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1, Universitas Brawijaya Malang (2015): 1-2.

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 3.

ikut berpartisipasi sehingga akan menunjukkan hasil kinerja yang optimal.³

Komitmen organisasi mencakup kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; kedua, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; ketiga, keinginan kuat untuk terus-menerus atau selalu menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah kemampuan individu dalam kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.⁴

Komitmen organisasi merupakan sikap pekerja terhadap organisasi tempat bekerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah di putuskan oleh organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dalam hal ini, individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi dalam pencapaian dan merealisasikan tujuan-tujuan organisasi.⁵

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah karakteristik personal, karakteristik kerja,

³ Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1, Universitas Brawijaya Malang (2015): 2.

⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 102.

⁵ Giovanny Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 15.

karakteristik organisasi, serta sifat dan kualitas pekerjaan. Karakteristik personal meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, nilai-nilai individu, keluarga, usia, masa kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Karakteristik kerja didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggungjawab. Sementara karakteristik organisasi meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta sifat dan kualitas pekerjaan.⁶

Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk menjaga komitmen organisasional dan memperbaiki kinerja dalam menghadapi perubahan-perubahan pada lingkungan kerja. Perusahaan harus memiliki indikator kinerja dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan kinerja yang harus dikerjakan di tahun mendatang, mengenali dan mencari cara mengatasi masalah. Komitmen organisasional juga diperlukan sebagai indikator kinerja karyawan untuk membentuk tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen yang tinggi guna pencapaian kinerja yang optimal.⁷

Dalam setiap organisasi, konflik lazim atau biasa ditemui. Lebih-lebih dalam era modern ini yang ditandai dengan tingginya tuntutan kebutuhan orang dan tekanan sosial ekonomi yang cukup berat dan kompleks. Hal itu terjadi karena banyak orang dengan masing-masing pemikiran dan pendapat dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan/permasalahan yang dihadapi organisasi.⁸

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut menyangkut pengetahuan, *skill*, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau

⁶ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 16.

⁷ Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1, Universitas Brawijaya Malang (2015): 2.

⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 149-150.

lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.⁹

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah konflik peran. Konflik peran sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Hasil dari konflik yang terjadi di antara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat fungsional yang dapat meningkatkan kinerja. Namun, konflik peran juga dapat bersifat disfungsional yang sebaliknya justru menghalangi/menurunkan kinerja. Timbulnya konflik peran juga terjadi apabila bekerja di tempat dengan norma-norma dan aturan-aturan yang berbeda dengan norma dan aturan kode etik yang telah dipelajarinya. Bagi manajemen, konflik peran adalah salah satu bentuk *disfunctional behavior* yang tidak diinginkan karena sifatnya yang cenderung kontra produktif dan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara profesional bisa menurunkan kinerja seseorang. Sifat ini yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan strategis perusahaan secara efektif dan efisien.¹⁰ Konflik dalam organisasi apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan disintegrasi organisasi atau organisasi menuai kegagalan dalam mencapai tujuan.¹¹

Selain konflik peran yang menjadi ancaman independensi, ambiguitas peran juga dapat mengancam independensi. Sedangkan ambiguitas peran berhubungan erat dengan ketidakpastian atas tugas yang dikerjakan, bagaimana cara untuk bersaing dalam memprioritaskan pekerjaan, dan bagaimana cara melakukan yang

⁹ Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1, Universitas Brawijaya Malang (2015): 2.

¹⁰ Vicko Parbo, "Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerinci)", *Artikel yang dipublikasikan*, Program Pascasarjana Magister Ilmu Manajemen Universitas Bung Hatta (2012): 4.

¹¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 151.

terbaik dalam pekerjaan yang dibutuhkan. Ambiguitas peran atau kurangnya kejelasan peran dapat menciptakan ketegangan kerja yang dapat mengurangi kemampuan auditor internal dalam mempertahankan komitmen independensi profesional yang kuat. Kondisi kompleksitas dan perubahan dalam lingkungan operasi karyawan, termasuk teknologi dan kompleksitas peraturan dan perubahan, telah menjadi semakin kondusif untuk menciptakan timbulnya ambiguitas peran.¹² Harapan organisasi akan menentukan apa yang harus dilakukan oleh fungsi, departemen atau tim yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan menentukan harapan terhadap manajer lini dan pemimpin tim mengenai apa yang harus dicapainya.¹³

Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perempuan bekerja (*employed women*) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah. Karena dewasa ini, kebanyakan wanita memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja.

Sejak lama, kuantitas perempuan di tempat kerja lebih rendah dibanding laki-laki. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2016 mengungkap dari 1.000 penduduk Indonesia usia produktif, jumlah laki-laki bekerja adalah 407, sedangkan perempuan 254.

Meski begitu, "Berbagai posisi yang ditempati di manajemen senior perusahaan menandakan peran para wanita di berbagai bidang semakin besar untuk membawa perusahaan memiliki kinerja lebih baik,"

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur

¹² Angga Prasetyo dan Marsono, "Pengaruh *Role Ambiguity* Dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal", *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Volume 7 No. 2, Universitas Diponegoro (2011): 151.

¹³ Sunarto, *Manajemen Karyawan* (Yogyakarta: AMUS Yogyakarta, 2015), 150.

rumah tangga dan membesarkan anak. *Work-family conflict* dianggap menjadi masalah penting dalam dunia bisnis saat ini.¹⁴

Pekerjaan bagi seorang wanita dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup. Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya.¹⁵

Work-Family Conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.¹⁶

Etika Kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku

¹⁴ Jane Y. Roboth, Analisis Work Family Conflict, “Stress Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No.1, Universitas Sam Ratulangi (2015): 33

¹⁵ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 17.

¹⁶ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, 17.

individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Jika sikap kerja positif ini dilakukan oleh setiap karyawan maka memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Ketika karyawan meraih apa yang sesuai dengan harapannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam komitmen organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat mendorong kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan kontinuitas bekerja.¹⁷

Secara teoretis, kaum muslimin mempunyai etos kerja yang demikian kuat dan mendasar karena ia bermuara pada iman, berhubungan langsung dengan kekuatan Allah dan merupakan persoalan hidup dan mati. Tetapi, tidak diingkari kalau kenyataannya masih “jauh panggang dari pada api”. Sebaliknya, kaum muslimin belum tahu kalau mereka itu mempunyai kekuatan etos kerja yang sangat dahsyat dan ketika melihat prestasi suatu bangsa atau umat lain, sebagian orang Islam salut dan terpana dengan etos kerja mereka dan kadang bertanya dengan agak sinis: Adakah etos kerja dalam Islam? Di sinilah kaum muslimin harus kembali kepada Islam secara benar dan mengambil semangatnya.¹⁸

Dengan ruhul jihad, setiap muslim akan mampu mengukir prestasi dengan penuh kegairahan, kemudian akan mengembalikan ‘*izzah*’ atau harga dirinya secara pasti sehingga disegani umat lain. Sebab kemuliaan dan gengsi itu adalah milik Allah, rasul-Nya, serta orang-orang beriman.

¹⁷ Yundi Wahyudi, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo)”, *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Purworejo (2014): 2.

¹⁸ Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), 64.

يَقُولُونَ لَئِنْ رَجَعْنَا إِلَى الْمَدِينَةِ لَيُخْرِجَنَّ الْأَعَزُّ مِنَهَا
 الْأَذْلَّ ۗ وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ وَلَكِنَّ
 الْمُنَافِقِينَ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “mereka berkata: "Sesungguhnya jika kita telah kembali ke Madinah, benar-benar orang yang kuat akan mengusir orang-orang yang lemah dari padanya." Padahal kekuatan itu hanyalah bagi Allah, bagi Rasul-Nya dan bagi orang-orang mukmin, tetapi orang-orang munafik itu tiada mengetahui” (QS. Al-Munaafiqun: 8).¹⁹

Etika kerja Islam mengacu pada seperangkat prinsip moral yang mengatur dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja sehingga mereka sesuai dengan ajaran Alquran dan perkataan Nabi Muhammad SAW. Studi sebelumnya menemukan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan di tempat kerja dalam hal komitmen, kepuasan, keterlibatan dan niat untuk meninggalkan karyawan, perubahan organisasi, kemampuan inovasi dari suatu organisasi, produktivitas dan kompetensi dari suatu organisasi, dan kualitas keseluruhan dari suatu organisasi.²⁰

Ada beberapa daerah dan organisasi di wilayah yang telah mengalami dan masih menderita dari gangguan etika. Apalagi fakta bahwa banyak organisasi yang runtuh karena perilaku pekerja yang tidak etis ditempat kerja.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Pada variabel *Role Conflict*, hasil penelitian Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya²¹, Angga Prasetyo dan Marsono²² serta Indah

¹⁹ Alqur'an, al-Munafiqun ayat 8, Alqur'an dan Terjemahannya, (Bandung: CV. Diponegoro, 2000), 397.

²⁰ Jihad Mohammad and Farzana Quoquab, “The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach”, *Personnel Review*, University of Technology, Malaysia (2018): 3.

²¹ Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,

Anisykurlillah, Agus Wahyudin dan Kustiani²³ menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen karyawan. Namun hasil penelitian Febrianty²⁴ menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sedangkan hasil penelitian Madziatul Churiyah²⁵ menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan. Demikian halnya dengan variabel *Role ambiguity*, hasil penelitian Febrianty²⁶ menunjukkan bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sedangkan hasil penelitian Angga Prasetyo dan Marsono²⁷, Indah Anisykurlillah, Agus Wahyudin dan Kustiani²⁸, Lusius Kharismawan Sindudisastra dan Rustiana²⁹ serta Vicko Parbo³⁰

Tbk Witel Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 23 No. 1, Universitas Brawijaya Malang (2015): 1.

²² Angga Prasetyo dan Marsono, “Pengaruh *Role Ambiguity* Dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal”, *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Volume 7 No. 2, Universitas Diponegoro (2011): 151.

²³ Indah Anisykurlillah, Agus Wahyudin dan Kustiani, “Pengaruh *Role Stressor* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah”, *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 5, No. 2 ISSN 2085-4277, Universitas Negeri Semarang (2013): 109.

²⁴ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 315.

²⁵ Madziatul Churiyah, “Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Komitmen pada Organisasi”, *Modernisasi*, Volume 3, Nomor 1, Universitas Negeri Malang (2007): 43.

²⁶ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, 315.

²⁷ Angga Prasetyo dan Marsono, “Pengaruh *Role Ambiguity* Dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal”, 151.

²⁸ Indah Anisykurlillah, Agus Wahyudin dan Kustiani, “Pengaruh *Role Stressor* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah”, 109.

²⁹ Lusius Kharismawan Sindudisastra dan Rustiana, “Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal”, *Modus* Vol. 26 No. 1, ISSN 0852-1875, Universitas Atma Jaya Yogyakarta (2014): 51.

menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pada variabel *work-family conflict*, hasil penelitian I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda³¹ menunjukkan bahwa konflik kerja dan keluarga berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Namun hasil penelitian Febrianty³², Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha³³ serta Ronal Donra Sihaloho dan Rina Handayani³⁴ menunjukkan bahwa konflik kerja dan keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan. Kemudian pada variabel etika kerja Islam, hasil penelitian Wahyudi³⁵ dan hasil penelitian Gunawan³⁶ menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen

³⁰ Vicko Parbo, “Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerinci)”, *Artikel yang dipublikasikan*, Program Pascasarjana Magister Ilmu Manajemen Universitas Bung Hatta (2012): 2.

³¹ I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 11, ISSN : 2302-8912, Universitas Udayana (2016): 6994.

³² Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012): 315.

³³ Giovanni Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, Universitas Kristen Maranatha (2013): 15.

³⁴ Ronal Donra Sihaloho dan Rina Handayani, “Pengaruh *Work-To-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”, *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5 No. 1, Universitas Sisingamangaraja (2018): 25.

³⁵ Yundi Wahyudi, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo)”, *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Purworejo (2014): 1.

³⁶ Gunawan Aji, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)”, *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, Nomor 11 / Edisi II, STAIN Pekalongan (2010): 93.

karyawan. Namun hasil penelitian Aditya³⁷ menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Faktor penting yang mampu mempengaruhi komitmen adalah stres kerja. Stres kerja yang timbul dikalangan pegawai disebabkan beban kerja yang diberikan perusahaan serta tugas-tugas yang harus diselesaikan segera menyebabkan perasaan tertekan. Sehingga, stres kerja yang timbul pada pegawai ini menyebabkan menurunnya komitmen organisasional pegawai. Stres kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi pemikiran karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang timbul karena rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tugas-tugas yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih bekerja maka dia akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dan kebutuhan dikeluarganya. Pada penelitian ini lebih difokuskan pada karyawan wanita pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia karena adanya konflik keluarga pekerjaan yang lebih tinggi. Konflik yang dialami pegawai ini disebabkan beban pekerjaan yang diberikan dan tugas-tugas yang diselesaikan segera membuat waktu bekerja lebih panjang sehingga mengurangi waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Karyawan wanita memiliki konflik yang lebih tinggi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar karyawan telah menikah sehingga seharusnya terdapat keseimbangan antara peran di dalam keluarga dan di dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik meneliti masalah **Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Work-Family Conflict* dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia.**

³⁷ Anisya Aditya, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang", *Artikel yang dipublikasikan*, Universitas Negeri Malang (2013): 3.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, *work-family conflict* dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia?
2. Apakah *role ambiguity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia?
3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia?
4. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *role conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Keilmuan Ekonomi Syariah

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian komitmen organisasi di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi pada literatur manajemen perubahan dengan menunjukkan pentingnya faktor-faktor komitmen organisasi dalam hal ini *role conflict*, *role ambiguity*, *work-family conflict* dan etika kerja Islam sebagai variabel independen.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti mengenai pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, *work-family conflict* dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar perusahaan dalam menetapkan kebijakan yang bertujuan untuk mencapai komitmen organisasi sebagai modal utama sebuah usaha.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan karyawan untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan aspek *role conflict*, *role ambiguity*, *work-family conflict* dan etika kerja Islam.

E. Sistematika Penulisan Tesis

Sistematika penulisan tesis atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan tesis yang akan penulis susun :

1. Bagian pendahuluan

Bagian pendahuluan ini berisikan halaman judul, halaman pengesahan, pernyataan keaslian tesis, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, pedoman transliterasi

Arab-Latin, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian isi

Bagian isi terdiri dari 5 Bab yaitu pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan serta penutup.

BAB I : Pendahuluan

Bab I berisi tentang tentang latar belakang masalah, permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika tesis.

BAB II : Landasan Teori

Bab II berisi landasan teori yang berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penyusunan tesis meliputi teori *role conflict*, *role ambiguity*, *work-family conflict*, etika kerja Islam dan komitmen organisasi, hasil penelitian sebelumnya, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian. Landasan teori ini digunakan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan penelitian dan di gunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab III berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran obyek penelitian dan analisis data serta pembahasan.

BAB V : Penutup

Merupakan bagian akhir dari tesis ini, berisi kesimpulan dan saran.

3. Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan tesis, lampiran-lampiran yang mendukung isi tesis serta daftar riwayat hidup.