

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan dan Riwayat Pimpinan CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Jenang adalah sebuah panganan tradisional dari Kota Kudus. Mubarakfood Cipta Delicia merupakan salah satu produsen jenang dan dodol terbesar di Jawa Tengah. Mubarakfood telah berdiri sejak tahun 1910 dan telah melewati beberapa titian sejarah yang teramat panjang, bukti perjuangan dan buah dari kegigihan, keuletan dan akan dikenal sebagai kisah sukses anak bangsa. Pada awal kelahirannya jenang merupakan makanan camilan yang belum diperdagangkan. Sejarah berdirinya Jenang Kudus Mubarak dirintis oleh Ibu Hj. Alawiyah pada tahun 1910 yang kemudian dikenal sebagai **Generasi Pertama** dari produsen jenang Kudus. Hj. Alawiyah inilah yang telah merintis pembuatan jenang dan kemudian diperjualbelikan Lokasi penjualan terletak di Pasar Kudus, area yang sekarang dikenal sebagai tempat parkir para peziarah makam Sunan Kudus di Masjid Menara “Al-Aqso”. Domisili Hj. Alawiyah berada di Desa Kaliputu, daerah yang hingga saat ini dikenal sebagai daerah penghasil jenang. Hj. Alawiyah bersuamikan H. Mabruri penduduk asli Desa Glantengan Kudus, yang dalam keseharian bekerja sebagai pande besi. Seiring dengan berkembangnya penjualan jenang, H. Mabruri pun ikut bersama – sama mengelola usaha jenang.¹

Pada saat Ibu Hj. Alawiyah meninggal dunia usaha jenang dilanjutkan oleh putranya yang bernama H. Achmad Shochib dengan demikian H. Achmad Shochib merupakan **Generasi Kedua**, adapun perusahaanya dikenal merk **Sinar Tiga Tiga** sebagai identitas produk. Disamping itu untuk mengantisipasi banyaknya pesaing yang mulai bermunculan maka pada tahun 1975 perusahaan meluncurkan tiga merk baru, yaitu : **Mubarak, Mabrur, dan Viva**. Merk – merk baru tersebut terbukti mampu menjadi trend setter di industri jenang

¹Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

terbukti banyaknya pesaing yang meniru dari merk – merk baru tersebut, utamanya merk **Mubarok**.

Pada tahun 1992, H. Achmad Shochib yang telah sepuh, menyerahkan tampuk kepemimpinan sebagai Direktur Utama kepada putranya H. Muhammad Hilmy, SE seorang lulusan fakultas Ekonomi UII Yogyakarta dan juga alumni Pondok Modern Gontor Ponorogo. H. Muhammad Hilmy, SE inilah yang kemudian mendirikan perusahaan CV. Mubarokfood Cipta Delicia (MCD) sebagai pengembangan dari (PJ. Sinar TigaTiga).²

Mubarokfood Cipta Delicia di bawah kepemimpinan H. Muhammad Hilmy, SE yang merupakan **Generasi Ketiga** produsen jenang Kudus, mulai menerapkan berbagai sistem manajemen modern sebagaimana layaknya perusahaan – perusahaan besar lainnya. Sebagai Generasi Tiga, H. Muhammad Hilmy, SE mempunyai cita – cita dan harapan yang mulia terhadap keberadaan makanan tradisional, khususnya jenang Kudus, bahwasanya beliau selalu berupaya untuk terus menerus memacu dan memperjuangkan makanan khas tradisional menjadi *icon* makanan khas daerah, dan dapat menjadi *branding* Kota Kudus selain Kudus yang dikenal sebagai Kota Kretek.

Dibawah kepemimpinan H. Muhammad Hilmy, SE tidak hanya terjadi peningkatan dari sisi penjualan dan peningkatan asset perusahaan, tetapi juga adanya pengakuan dari pihak – pihak luar dengan diperolehnya berbagai penghargaan, diantaranya sebagai berikut:³

- a. ASEAN OSHNET Award 2018 Kategori Best Practice tingkat ASEAN.
- b. Penghargaan Nasional UPAKARTI 2007 Kategori IKM Modern dari Presiden RI.
- c. Penghargaan Nasional PARAMAKARYA 2011 DARI Presiden RI.
- d. Penghargaan Nasional INSPIRING CEO 2011 dari MNC Group (Sindo – RCTI).
- e. Penghargaan Nasional UKM PANGAN AWARD 2008 dari Menteri Perdagangan RI.

²Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarokfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

³Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarokfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

- f. Penghargaan Nasional Indonesia Small & Medium Business Entrepreneur Award 2010 dari Menteri Negara Koperasi & UKM RI.
- g. Penghargaan Rekor Nasional MURI : Pemrakarsa Kegiatan Tabuh Terbang Papat Terlama se-Indonesia 15 – 19 Juli 2012.
- h. Halal Award 2018 dari LPPOM MUI kategori UMKM Halal Terbaik 2018.
- i. Penghargaan Perusahaan Peduli Lingkungan Terbaik se-Jateng 2010 dari Gubernur, Penghargaan “Indonesian Business Profesional and Education Awards 2013”, kategori “The Best Traditional Food Company of the Year” dari Sembilan Bersama Media.
- j. Penghargaan sebagai The Best Quality product of The Year 2010 dari International Achievement Foundation.
- k. Penghargaan Produktivitas dan Kualitas SIDDHAKARYA 2010 dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan propinsi Jawa Tengah.
- l. Juara I Kreasi Kemasan Makanan Olahan Terbaik se-Jateng dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan propinsi Jawa Tengah 2011.
- m. Penghargaan Wirausaha Indonesia Berbasis Produk Pangan Lokal menuju Pasar Internasional dari Majalah Bisnis Wirausaha dan Keuangan Jakarta.
- n. Sertifikat International Standart Organization ISO 9001:2000 (Th. 2002).
- o. Seritikat ISO 22000:2009 Tahun 2018.
- p. Penghargaan Nasional The Most Established Company 2006 dari Majalah SWA SEMBADA.
- q. Penghargaan Nasional TOP 250 INDONESIA ORIGINAL BRANDS 2009 dari Majalah SWA SEMBADA – Jakarta.
- r. Sertifikat Jaminan Mutu dari ABIQA (Agro based Industry Quality Assurance) (Th. 2004), Penghargaan PEMUDA AWARD 2005.
- s. 3 Besar Pengusaha Muda Potensial Jawa Tengah dari HIPMI Jateng & KNPI Jateng.
- t. Penghargaan Bintang Satu Food Safety Star Award dari BPOM Jateng (Th. 2005).
- u. Sertifikat HALAL dari Lembaga Pengkajian Pangan, Obat – obatan dan Kosmetika (LPPOM MUI) Jawa Tengah (Th. 2007).

- v. Hazard Analysis and Critical Control Point (HACCP) System (Th. 2014).
- w. Anugerah Wirausaha Indonesia 2013 dari Tabloid Business Opportunity.

Selain itu Mubarakfood juga selalu rajin mengikuti pameran – pameran baik di dalam maupun luar negeri (Jepang, Abu Dhabi, Malaysia, Singapura, Jeddah, Filipina, Australia, Brunei, Hongkong, dll).

2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Salah satu slogan dari Mubarakfood adalah “*Semangat kebersamaan, bersama meraih sukses*”. Merupakan slogan yang dimunculkan, dengan pertimbangan, dan pengharapan agar masing – masing bagian yang masuk dalam jajaran manajemen merupakan suatu tim yang solid, kuat, kerjasama dan kebersamaan diperlakukan untuk menggapai kesuksesan.⁴

Slogan berikutnya adalah “*Budaya Peduli Mutu, dengan Perbaikan Berkelanjutan*” tujuan dicanangkannya motto/slogan ini dengan tujuan peningkatan kesadaran di masing – masing elemen dalam perusahaan, bahwasanya industri ini adalah industri yang menghasilkan produk berupa makanan dengan target utama adalah “pasar”/“konsumen”, kepuasan konsumen dapat diciptakan dengan terjaminnya mutu yang baik, produk yang berkualitas.

Motto yang saat ini mengilhami perjalanan sejarah dan perjuangan yang terus menerus dari generasi ketiga untuk semakin mengembangkan makanan tradisional, jenang Kudus adalah “*Membangun Sinergi Mewujudkan Visi*” motto diluncurkan bersamaan dengan di-launching-nya logo baru dari Mubarakfood Cipta Delicia, pada tanggal 29 April 2006 yang bertempat di Gedung Java Design Center (JDC) Semarang. Sejalan dengan motto baru yang bertujuan penambah semangat, peluncuran logo baru MCD ini juga dengan tujuan “*memperlihatkan langkah yang besar yang akan diambil oleh MCD. Aspirasi, mimpi atau bahkan obsesi untuk masa depan yang lebih positif dan dinamis. Masa depan yang penuh dengan energi*”.

⁴Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

Adapun **Visi** dari mubarakfood adalah, “*menjadikan Jenang Kudus Produksi Mubarakfood sebagai Produk Makanan Khas Indonesia Berkelas Dunia*”. **Misi** dari mubarakfood adalah:⁵

- a. Memproduksi jenang kudus secara higienis, berkualitas baik dan memenuhi standart proses produksi nasional dan internasional.
- b. Mengembangkan SDM dan Manajemen yang kreatif – inovatif, amanah dan profesional.
- c. Berupaya terus menerus mengembangkan jaringan pemasaran dengan mengedepankan pelayanan prima dan kepuasan pelanggan.

Sedangkan **tujuan** yang ingin dicapai oleh Mubarakfood adalah, Mengembangkan Mubarakfood menjadi industri multi produk terkemuka yang berwawasan lingkungan, bernilai ekonomis dan sosial.

3. Organisasi dan Manajemen CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Pada saat **Generasi Pertama** proses pengolahan/produksi jenang dilakukan dengan cara manual dan sederhana, usaha yang dijalankannya pun hanya merupakan usaha “*home industri*” atau “*usaha rumahan*”, yang mana pada waktu itu tenaga kerja yang terlibat masih bersifat kerabat, saudara dekat maupun tetangga sekitar. Awalnya produk jenang ini dijual tanpa merek dan kemasan, namun pada tahun 1936 produk jenang ini diberi merek “HMR” yang mengandung arti Haji Mabruhi. Pengelolaan usaha yang masih bersifat “*rumahan*” atau “*home industry*” ini belum terdapat pengorganisasian yang spesifik dan struktural.⁶

Saat H. Mabruhi wafat, dan kemudian usaha jenang dilanjutkan oleh puteranya H. Achmad Shochib, oleh generasi kedua usaha jenang ini dikembangkan dengan didirikannya perusahaan jenang dengan nama Perusahaan Jenang Sinar Tiga Tiga PJ. Sinar Tiga Tiga. Hal ini menarik, dan menjadi catatan penting dalam perkembangan industri jenang adalah, generasi kedua telah mempunyai pandangan yang visioner atas produk yang dihasilkannya dan adanya kesadaran dan upaya untuk

⁵Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

⁶Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

melindungi merek, padahal pemikiran tersebut bisa dipastikan sangan jarang dimiliki oleh orang yang bergerak di bidang usaha makanan terlebih untuk jenis usaha makanan tradisional. Tahun 1942 Bapak Achamd Shochib mengajukan merek Sinar Tiga Tiga dan dikabulkan oleh Dirjen Merk dan Paten Departemen Kehaikman dengan dikeluarkannya surat izin nomor : 188.4/1651/1946 tertanggal 9 September 1946, sampai sekarang ini terus dilakukan perpanjangan, untuk saat ini merek Sinar Tiga Tiga masih terdaftar di Departemen Kehakiman Republik Indonesia Direktorat Jenderal Hak Cipta, Paten, dan Merek dengan nomor: D98-11702-424554.

Sejak tampuk kepemimpinan beralih dari H.A Shochib kepada putranya H. Muhammad Hilmy, SE sebagai **Generasi Ketiga** dibawah payung Mubarakfood Cipta Delicia. Perhatian utama dari generasi ini adalah di bidang Sumber Daya Manusia (SDM), “Pengembangan & Penataan Sumber Daya Manusia” hal tersebut berawal dari sebuah pemikiran, bahwa berhasilnya suatu perusahaan didasari oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai berdasarkan pengalaman dan sesuai dengan kapasitas/bidangannya. Terlebih dengan ditetapkannya Visi, Misi dan Tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dimana dalam misi perusahaan, terdapat keinginan untuk mengembangkan SDM dan manajemen yang kreatif – inovatif, amanah dan profesional.⁷

Dalam lingkungan organisasi dan manajemen, Mubarakfood telah dilengkapi dengan struktur organisasi perusahaan yang modern, sebagaimana layaknya perusahaan besar lainnya. Struktur organisasi ini dibuat mengikuti dinamika dan perkembangan jaman. Dalam struktur terlihat bahwa pimpinan tertinggi adalah Direktur Utama, sebagai pengambil keputusan. Meski demikian, terdapat komunikasi dua arah yang aktif antara Owner, Komisaris dan Direktur Utama. Untuk pelaksanaan tugas sehari – hari Direktur Utama dibantu oleh Direktur Operasional. Langkah yang ditempuh Dirut untuk memajukan, mengembangkan, sekaligus berfungsi sebagai kontrol dan pemberi pertimbangan, dalam struktur organisasi perusahaan dibantu oleh Konsultan Manajemen.

H. Muhammad Hilmy, SE sebagai generasi ketiga, berupaya terus memajukan perusahaan dengan penerapan manajemen yang “sehat. “Kesehatan” manajemen ini meliputi

⁷Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

produksi, keuangan, personalia/SDM, pemasaran dan senantiasa menciptakan kemitraan. Bukti keseriusan MCD untuk penataan dan pengembangan SDM ini dibuktikan dengan telah *diperolehnya sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 dari lembaga sertifikasi paling bergengsi di tanah air, CV. Sucofindo International Certification Services Jakarta tahun 2002*. ISO 9001:2000 adalah merupakan suatu sistem manajemen mutu yang bertujuan untuk memberikan jaminan konsistensi mutu, baik mutu di bidang produksi, bidang pemasaran, bidang kepegawaian maupun di bidang pengadaan barang. Di tahun 2014 Mubarakfood juga membuktikan keamanan pangan yang dibuatnya, dibuktikan dengan perolehan sertifikat *HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point)* pada tahun tersebut. HACCP merupakan suatu sistem yang mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengendalikan bahaya yang signifikan bagi keamanan pangan. Kepedulian Mubarakfood pada keamanan pangannya juga dibuktikan dengan perolehan *sertifikat ISO 22000 : 2009 di tahun 2018*. ISO 22000 : 2009 merupakan suatu standar internasional yang menggabungkan dan melengkapi elemen utama ISO 9001 dan HACCP dalam hal penyediaan kerangka kerja yang efektif untuk pengembangan, penerapan dan peningkatan berkesinambungan dari Sistem Manajemen Keamanan Pangan.⁸

Pengakuan dan apresiasi lain yang diterima oleh Mubarak atas penilaian sebagai perusahaan berbasic tradisional yang berdiri, bertahan sampai dengan 1 abad, tetap solid dalam perkembangannya adalah dari Majalah SWA di tahun 2006 dimana Mubarak ditetapkan sebagai *“The Most Established Company”*. Sebagaimana layaknya perusahaan besar lainnya, dan adanya keinginan untuk menciptakan manajemen yang professional secara rutin di setiap akhir tahun perusahaan oleh masing – masing bagian membuat realisasi anggaran tahun sebelumnya, untuk kemudian dibuat RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) tahun mendatang.

4. Perjalanan Perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Langkah/tahapan ke arah modernisasi telah mulai dilakukan sejak generasi kedua, pada saat kepemimpinan H. Achmad Scochib, jenang kudus yang semula dikemas dengan

⁸Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

anyaman daun pandan dan ditemplei kertas bertuliskan Sinar Tiga Tiga di bagian luar dan juga bagian dalam dari tebok (tampah kecil berdiameter 20 cm), pada perkembangan selanjutnya yaitu pada tahun 1960 jenang Sinar Tiga Tiga dikemas dalam plastik dan bagian luarnya kertas putih dengan design gambar Sinar dan Angka 33 berwarna coklat tua yang diambil dari nomor rumah tinggal yang beralamatkan di Jl. Sunan Muria No. 33 Kudus. Jenang ini dikemas dengan berat 250 g atau seperempat kilo. Oleh sebab itu jenang ini kemudian dikenal dengan istilah “**Jenang Prapatan**”.⁹

Dengan terkenalnya jenang dengan merek Sinar Tiga Tiga kemudian di pasaran muncul beraneka jenang lain yang mempunyai design kemasan yang menyerupai Sinar Tiga Tiga yang asli. Hal inilah yang mendasari Bapak H. A. Shochib untuk melakukan inovasi dan melakukan modifikasi komposisi bahan baku dan sistem pengemasannya.

Di tahun 1975 dikeluarkanlah jenang hasil inovasi dan modifikasi tersebut dengan merek “Sinar Tiga Tiga Aroma Coklat” dan Sinar Tiga Tiga Aroma Melon. Jenang ini dikemas dalam kardus yang berwarna warni dengan diisi beberapa butir jenang yang diiris kecil – kecil seberat 20 gram. Generasi kedua ini pulalah dengan yang melakukan diversifikasi merek, yaitu pada tahun 1978 sampai dengan tahun 1980 diluncurkannya produk dengan aroma Mocca. Kesemua merek produk tersebut telah didaftarkan secara resmi baik pada Departemen Kesehatan maupun Direktorat Jenderal Hak Cipta Paten dan Merek Departemen Kehakiman Jakarta (sekarang berubah nama menjadi Dirjen HKI).

Setelah generasi kedua menyerahkan kepemimpinan kepada generasi ketiga, H. Muhammad Hilmy, SE semakin mengembangkan produk Mubarak dengan inovasi – inovasi dalam rasa dan kemasan dan mulai pada generasi ketiga ini mulai dikembangkan cara mengolah jenang dengan menggunakan mesin/alat, hal ini dilakukan pengujian dan percobaan – percobaan untuk alat/mesin pengolahan jenang. Pembinaan dan peningkatan sarana produksi yang sejalan dengan modernisasi dilakukan pada tahun 1996 berupa mekanisasi pembuatan tepung beras ketan, pembuatan santan kelapa serta cara pengadukan (*mixing*) adonan jenang. Untuk uji mutu baik bahan baku

⁹Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

maupun produk, pada tahun 2000 telah dibangun sebuah Laboratorium Kimia dan Fisika. Laboratorium ini berfungsi pula sebagai sarana pendukung program penelitian dan pengembangan produk (R&D). Langkah pembangunan ini merupakan langkah “maju” untuk ukuran perusahaan skala menengah kecil (UKM). Fungsi laboratorium adalah untuk melakukan pengawasan mutu, baik mutu bahan baku, dan mutu produk yang dihasilkannya. Selain itu QC juga memegang peranan yang amat sentral dalam menentukan baik buruknya mutu, mulai dari mutu bahan baku, mutu selama dalam proses pengolahan, maupun mutu barang jadi. Dengan adanya Laboratorium ini maka produk jenang mubarak dijamin bermutu tinggi serta aman dikonsumsi.

Proses produksi jenang mubarak di olah secara higienis dan mengacu pada prinsip – prinsip *Good Manufacturing Practices* (GMP) serta *Hazard Analysis Critical Control Point* (HACCP). Pengakuan proses produksi ini telah terjamin dengan diperolehnya Sertifikat Jaminan Mutu dari *ABIQA (Agro Based Induty Quality Assurance)*. Proses produksi ini dimulai dengan adanya standardisasi kualitas bahan baku.¹⁰

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan, kepuasan konsumen merupakan hal penting dan juga menjadi perhatian dari generasi ketiga. Sebagaimana misi perusahaan di bidang pemasaran, yakni senantiasa berupaya terus menerus untuk mengembangkan jaringan pemasaran, dengan mengedepankan pelayanan prima dan kepuasan pelanggan. Dalam hal pemasaran produk Mubarakood juga selalu melakukan kegiatan promosi. Promosi merupakan hal yang sangat penting, karena dengan ini perusahaan dapat memberikan informasi yang baik dan bermanfaat kepada konsumen yang pada akhirnya apabila konsumen membeli produk tersebut menjadi puas dan dapat menjadi pembeli potensial.

Selain itu titik perhatian utama dari generasi ketiga juga penataan dan pengembangan SDM. Sebagaimana telah dinyatakan dalam misi perusahaan untuk mengembangkan SDM dan manajemen yang kreatif-inovatif, amanah dan professional. Untuk mewujudkannya diciptakan pola dan sistem recruitment/penerimaan karyawan khususnya karyawan yang menempati posisi/menguasai bidang yang strategis, serta upaya

¹⁰Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

untuk penempatan SDM yang sesuai dengan kapasitas dan bidangnya agar sesuai dengan prinsip manajemen bahwa penempatan karyawan/pekerja harus sesuai dengan pengalaman, bidang keahlian dan kapasitasnya, “*the right man in the right place*”. Bahwasannya dengan pola *recruitment* yang dilakukan oleh MCD sampai dengan saat ini telah menseleksi karyawan di level Kepala Bagian sesuai dengan porsinya, berdasar *background* pengalaman, disiplin ilmu yang sesuai dan mempunyai capabilitas di bidangnya.¹¹

Dengan karyawan berjumlah 110 orang, dengan latar belakang pendidikan yang beraneka ragam, merupakan suatu tantangan sendiri dalam pengembangan SDM di perusahaan ini. Pengembangan SDM didasari dengan keinginan untuk menciptakan Budaya Perusahaan, budaya kreatif-inovatif, akhlak yang amanah dan pribadi yang profesional yang sejalan modernisasi “*membangun sinergi mewujudkan visi*”.

5. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atautidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin dan usia.

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas satu kelompok, yaitu responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 52 responden disajikan pada tabel berikut ini :

¹¹Data hasil observasi peneliti di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, tanggal 4 September 2019.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	52	100%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 52 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang atau 100%. Dalam penelitian ini sampel penelitian lebih spesifik menggunakan karyawan perempuan, mengingat pembahasan penelitian ini yaitu *work family conflict*, dimana dugaan paling besar dialami oleh kaum perempuan, yang mengalami konflik antara tugas sebagai seorang ibu di keluarga dengan tugas sebagai karyawan pada perusahaan.

b. Usia Responden

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun dan responden yang berusia 41-50 tahun yang seluruhnya berjumlah 52 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	20	38,5%
31-40 tahun	24	46,1%
41-50 tahun	8	15,4%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 21-30 tahun sebanyak 20 orang atau 38,5% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 46,1% dan usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau 15,4%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan

pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

c. Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 52 responden diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan pendidikannya.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	12	23,1%
SMA	32	61,5%
D3/S1	8	15,4%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 52 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus memiliki pendidikan terakhir sekolah menengah pertama (SMP) yaitu sebanyak 12 orang atau 23,1%, sedangkan mayoritas karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus memiliki pendidikan terakhir sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 32 orang atau 61,5% dan sisanya karyawan wanita di CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus memiliki pendidikan terakhir D3/S1 yaitu sebanyak 8 orang atau 15,4% dari total keseluruhan responden.

d. Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 52 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	5	10%
1 - 3 tahun	10	20%
> 3 tahun	37	70%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 52 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus kurang dari 1 tahun sebanyak 5 responden atau 10% dari total keseluruhan responden, mayoritas karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 70%. Sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja 1 hingga 3 tahun sebanyak 10 responden atau 20% dari total keseluruhan responden.

e. Status

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 52 responden diperoleh data tentang status responden penelitian. Tabel 4.5 menunjukkan identitas responden berdasarkan statusnya.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Nikah	44	84,6%
Lajang	8	15,4%
Cerai	0	0%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 52 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus yang telah menikah sebanyak 44 orang atau 84,6%, sedangkan yang masih lajang sebanyak 8 orang atau 15,4% dan telah bercerai tidak ada. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan telah menikah sehingga peran antara keluarga dan pekerjaan harus dapat seimbang.

B. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban reponden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

Analisis data diskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 52 kuesioner. Jumlah jawaban responden yang bisa diteliti tersebut sudah melebihi ketentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan 52 responden. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian.

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah (X_1) *role conflict*, (X_2) *role ambiguity*, (X_3) *work family conflict*, dan (X_4) etika kerja Islam. Sedangkan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) tersebut, selanjutnya dilakukan *interpretasi* persepsi responden dengan menggunakan kriteria *three-box method* yang di kemukakan Ferdinand, yaitu 1,0–2,3 = rendah, 2,4–3,7 = sedang, dan 3,8–5,0 = tinggi.¹² Selanjutnya berdasarkan kriteria tersebut ditentukan indeks jawaban responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel *Role Conflict* (X1)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel *role conflict* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

¹²Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 78.

**Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden terhadap
*Role Conflict (X1)***

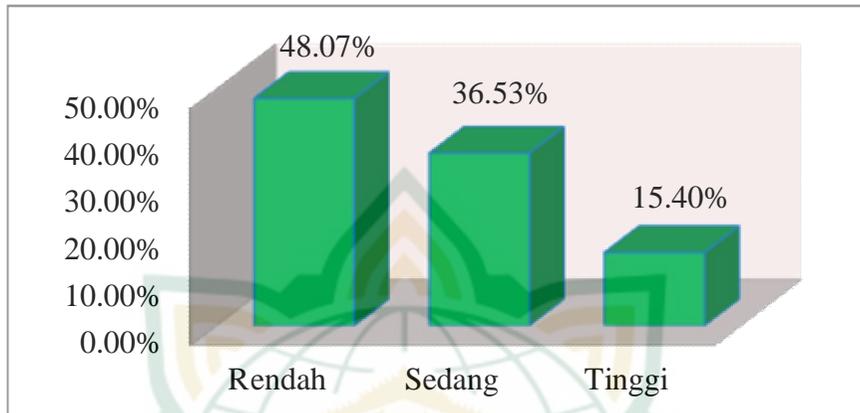
Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1,0–2,3	Rendah	25	48,07%
2	2,4–3,7	Sedang	19	36,53%
3	3,8–5,0	Tinggi	8	15,40%
Jumlah			52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Konflik merupakan suatu proses yang diawali ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan segera memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama.¹³ *Role conflict* ditunjukkan dengan beberapa indikator antara lain karyawan mengerjakan sesuatu yang harus diselesaikan dengan cara yang berbeda. karyawan menerima penugasan tanpa adanya bantuan untuk menyelesaikannya. karyawan harus melanggar suatu aturan atau kebijakan terlebih dahulu untuk dapat menjalankan suatu penugasan. karyawan bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang menerapkan cara kerja yang berbeda. karyawan menerima permintaan tugas yang bertentangan dari dua orang atau lebih. karyawan mengerjakan sesuatu yang hasilnya bisa diterima oleh satu pihak namun ditolak oleh pihak lain. Dengan nilai rendah sebesar 48,07%, jika dilihat menggunakan diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

¹³ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 150.

Gambar 4.1 Hasil Tanggapan Responden terhadap *Role Conflict* (X1)



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

b. Variabel *Role Ambiguity* (X2)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel *role ambiguity* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden terhadap *Role Ambiguity* (X2)

Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1,0–2,3	Rendah	30	57,69%
2	2,4–3,7	Sedang	15	28,85%
3	3,8–5,0	Tinggi	7	13,46%
Jumlah			52	100%

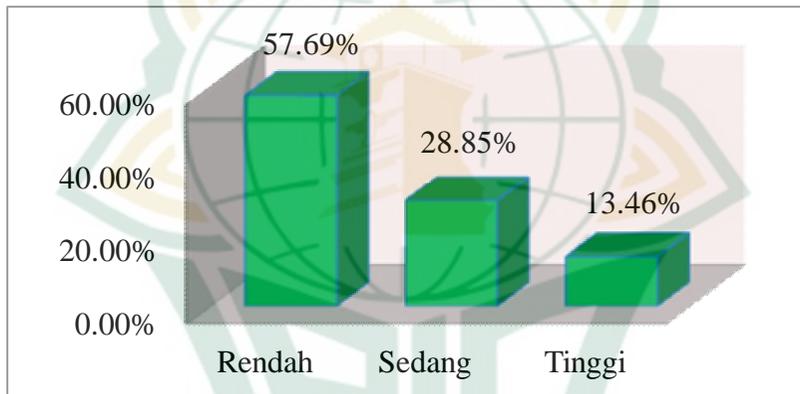
Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa *role ambiguity* merupakan suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat.¹⁴ *Role ambiguity* ditunjukkan dengan beberapa indikator sebagai berikut karyawan tidak mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan atasan dari karyawan. Karyawan tidak memahami tentang

¹⁴ 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): 320.

wewenang yang karyawan miliki saat ini untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan. Karyawan tidak jelas mengenai pekerjaan yang seharusnya karyawan lakukan dalam proses produksi jenang. Karyawan merasa rencana dan tujuan pekerjaan karyawan tidak jelas dalam proses produksi jenang. Karyawan tidak dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di bagian *packing* dan *finishing*. Sangat menyita waktu menyelesaikan tugas di bagian *packing* dan *finishing* secara bersamaan. Dengan nilai rendah sebesar 57,69%, jika dilihat menggunakan diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 4.2 Hasil Tanggapan Responden terhadap Role Ambiguity (X2)



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

c. Variabel Work-Family Conflict (X3)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel *work-family conflict* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

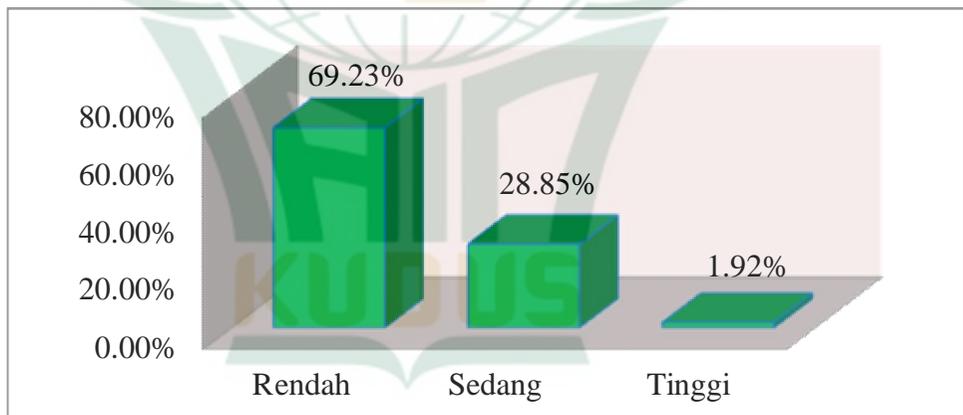
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden terhadap Work-Family Conflict (X3)

Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1,0–2,3	Rendah	36	69,23%
2	2,4–3,7	Sedang	15	28,85%
3	3,8–5,0	Tinggi	1	1,92%
Jumlah			52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja.¹⁵ *Work-family conflict* ditunjukkan dengan beberapa indikator sebagai berikut tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga karyawan. Tingginya waktu pekerjaan membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Hal-hal yang ingin karyawan lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan. Pekerjaan karyawan menghasilkan kelelahan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas-tugas keluarga. Dikarenakan pekerjaan, membuat karyawan harus melakukan perubahan untuk kegiatan keluarga. Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaannya. Dengan nilai rendah sebesar 69,23%, jika dilihat menggunakan diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 4.3 Hasil Tanggapan Responden terhadap *Work-Family Conflict* (X3)



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

¹⁵ 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): 321.

d. Variabel Etika Kerja Islam (X4)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel etika kerja Islam dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden terhadap Etika Kerja Islam (X4)

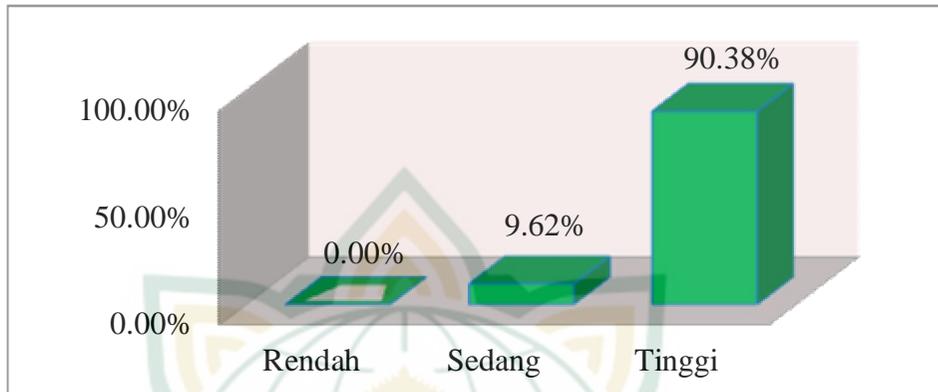
Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1,0–2,3	Rendah	0	0%
2	2,4–3,7	Sedang	5	9,62%
3	3,8–5,0	Tinggi	47	90,38%
Jumlah			52	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja.¹⁶ Etika kerja Islami ditunjukkan dengan beberapa indikator sebagai berikut kemalasan merupakan musuh dalam Islam. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan. Bekerja dengan baik dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri termasuk ikut berkontribusi terhadap masyarakat secara keseluruhan. Dengan nilai tinggi sebesar 90,38%, jika dilihat menggunakan diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

¹⁶ 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): 8.

Gambar 4.4 Hasil Tanggapan Responden terhadap Etika Kerja Islam (X4)



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

e. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1,0–2,3	Rendah	0	0%
2	2,4–3,7	Sedang	26	50%
3	3,8–5,0	Tinggi	26	50%
Jumlah			52	100%

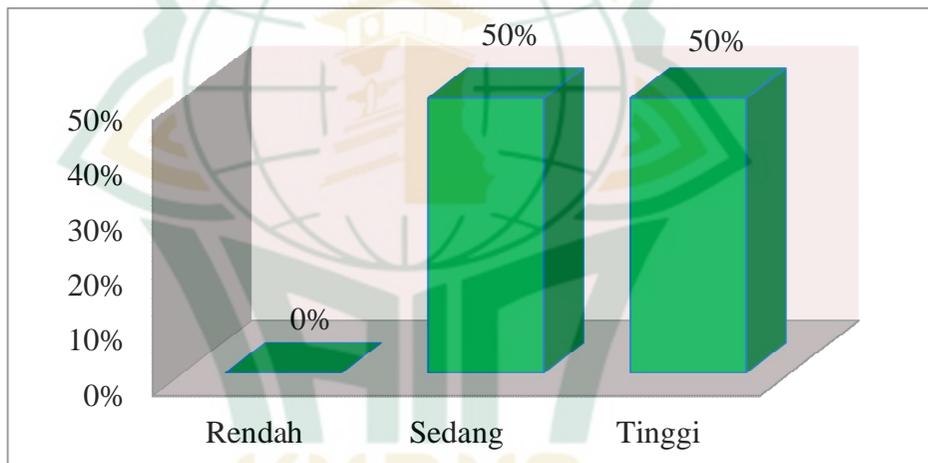
Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi; termasuk di dalamnya rasa keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan kepercayaan akan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi sehingga individu tersebut berusaha untuk menjaga keanggotaannya di dalam organisasi.¹⁷

¹⁷ 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): 322.

Komitmen organisasi ditunjukkan dengan beberapa indikator sebagai berikut. Karyawan akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir karyawan dengan organisasi ini. Karyawan menikmati membahas organisasi karyawan dengan orang-orang diluar organisasi ini. Karyawan merasa masalah organisasi ini adalah masalah karyawan juga. Karyawan berpikir bahwa karyawan tidak bisa dengan mudah pindah pada organisasi lain. Organisasi ini memiliki banyak makna bagi pribadi karyawan. Karyawan memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi ini. Dengan nilai baik sebesar 50%, jika dilihat menggunakan diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 4.5 Hasil Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasi (Y)



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) $>$ r_{tabel} 0,2732, untuk $df = 52 - 2 = 50$; $\alpha = 0,05$ maka item/pertanyaan tersebut valid atau sebaliknya. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	<i>Role Conflict (X1)</i>			
	Indikator 1	0,817	0,2732	Valid
	Indikator 2	0,803	0,2732	Valid
	Indikator 3	0,844	0,2732	Valid
	Indikator 4	0,901	0,2732	Valid
	Indikator 5	0,870	0,2732	Valid
	Indikator 6	0,918	0,2732	Valid
2	<i>Role Ambiguity (X2)</i>			
	Indikator 1	0,861	0,2732	Valid
	Indikator 2	0,854	0,2732	Valid
	Indikator 3	0,902	0,2732	Valid
	Indikator 4	0,953	0,2732	Valid
	Indikator 5	0,857	0,2732	Valid
	Indikator 6	0,875	0,2732	Valid
3	<i>Work-Family Conflict (X3)</i>			
	Indikator 1	0,575	0,2732	Valid
	Indikator 2	0,743	0,2732	Valid
	Indikator 3	0,764	0,2732	Valid
	Indikator 4	0,745	0,2732	Valid
	Indikator 5	0,512	0,2732	Valid
	Indikator 6	0,647	0,2732	Valid
4	<i>Etika Kerja Islam (X4)</i>			
	Indikator 1	0,801	0,2732	Valid
	Indikator 2	0,795	0,2732	Valid
	Indikator 3	0,839	0,2732	Valid
	Indikator 4	0,805	0,2732	Valid
	Indikator 5	0,551	0,2732	Valid
	Indikator 6	0,860	0,2732	Valid
5	<i>Komitmen Organisasi (Y)</i>			
	Indikator 1	0,363	0,2732	Valid
	Indikator 2	0,422	0,2732	Valid
	Indikator 3	0,563	0,2732	Valid
	Indikator 4	0,768	0,2732	Valid
	Indikator 5	0,715	0,2732	Valid
	Indikator 6	0,779	0,2732	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} , dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa indikator sebagai pengukur dari masing-masing konstruk variabel tersebut adalah valid, indikator yang valid akan dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
<i>Role Conflict</i> (X1)	6 Item	0,812	0,60	Reliabel
<i>Role Ambiguity</i> (X2)	6 Item	0,815		
<i>Work-Family Conflict</i> (X3)	6 Item	0,779		
Etika Kerja Islam (X4)	6 Item	0,800		
Komitmen Organisasi (Y)	6 Item	0,770		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil nilai r alpha lebih besar dari nilai r tabel (0,600). Jadi dapat dinyatakan bahwa *role conflict*, *role ambiguity*, *work-family conflict*, etika kerja Islam dan komitmen organisasi yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel.

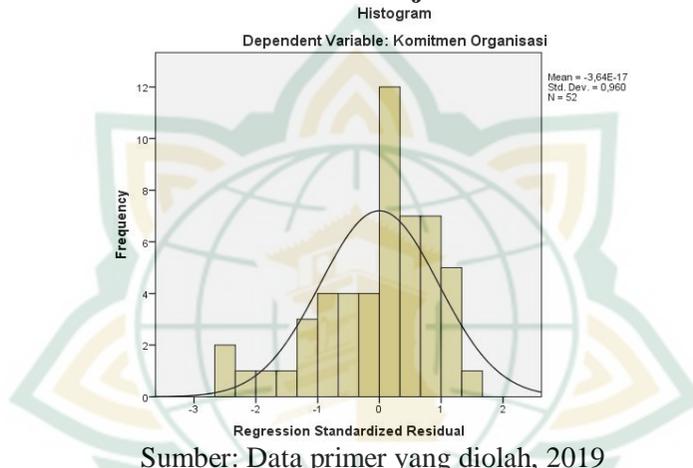
3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

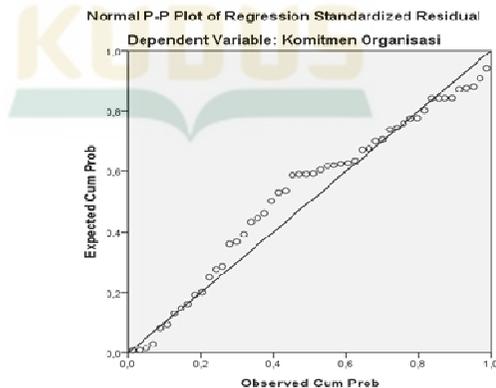
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar lampiran menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksud untuk mendeteksi gejala korelasi antar variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Role Conflict</i> (X1)	0,413	2,422	Bebas multikolinieritas
<i>Role Ambiguity</i> (X2)	0,388	2,578	
<i>Work-Family Conflict</i> (X3)	0,836	1,197	
Etika Kerja Islam (X4)	0,894	1,118	

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Dari tabel 4.14 uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada nilai toleransi yang kurang dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih dari 10,0 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas untuk model persamaan yang digunakan.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

du	Durbin watson	4-du
1,7326	2,428	2,2674

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

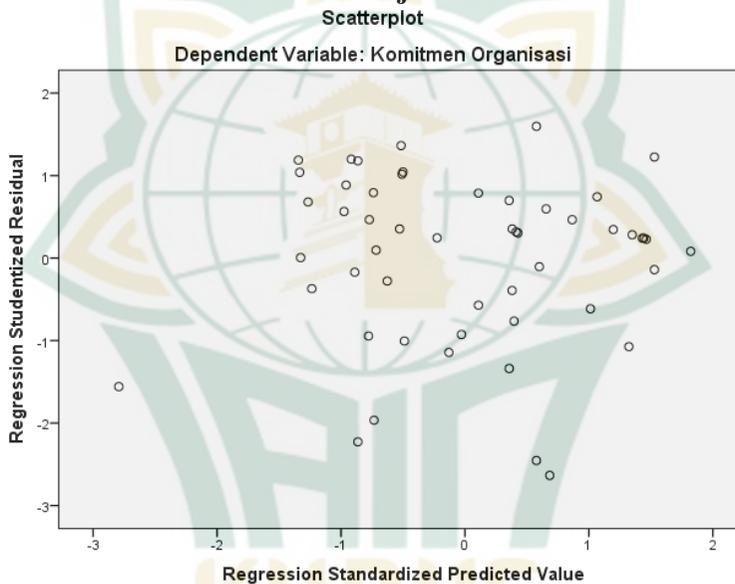
Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 2,428 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 52 data dan jumlah variabel bebas 4, maka diperoleh nilai dl 1,3929 dan nilai du 1,7223. Oleh karena nilai DW 2,428 diantara $du < DW < 4-du$ yaitu $(1,7223 < 2,428 > 2,2777)$ maka sesuai kaidah

pengambilan keputusan disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

d. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas. Karena data menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot.

Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, *work-family conflict* dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

4. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, *work-family conflict* dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	11,746
<i>Role Conflict</i> (X1)	-0,091
<i>Role Ambiguity</i> (X2)	0,123
<i>Work-Family Conflict</i> (X3)	-0,055
Etika Kerja Islam (X4)	0,398

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 11,746 - 0,091X_1 + 0,123X_2 - 0,055X_3 + 0,398X_4 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 11,746, menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka rata-rata komitmen organisasi adalah sebesar 11,746.
- 2) Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada *role conflict*, akan menurunkan komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebesar 0,091. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel *role conflict*, akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebesar 0,091.
- 3) Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada *role ambiguity*, akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebesar 0,123. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel *role ambiguity*, akan menurunkan komitmen

organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebesar 0,123.

- 4) Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada *work-family conflict*, akan menurunkan komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebesar 0,055. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel *work-family conflict*, akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebesar 0,055.
- 5) Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada etika kerja Islam, akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebesar 0,398. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel etika kerja Islam, akan menurunkan komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebesar 0,398.
- 6) Persamaan $Y = 11,746 - 0,091X_1 + 0,123X_2 - 0,055X_3 + 0,398X_4 + e$ dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia adalah harga hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar jika dibandingkan dengan koefisien regresi pada variabel independen lainnya.

b. Uji t Parsial

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan asumsi variabel lain konstan. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
<i>Role Conflict</i> (X1)	- 0,848	2,01063	0,401	Tidak Berpengaruh
<i>Role Ambiguity</i> (X2)	1,100	2,01063	0,277	Tidak Berpengaruh
<i>Work-Family Conflict</i> (X3)	- 2,421	2,01063	0,006	Berpengaruh
Etika Kerja Islam (X4)	2,624	2,01063	0,012	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

1) *Role Conflict* (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 52-4-1 = 48$ diperoleh t tabel = 2,01063. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar -0,848. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($-0,848 < 2,01063$), didukung dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,401 < 0,05$), seperti terlihat pada tabel 4.17. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya *role conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia, **sehingga H_1 ditolak.**

2) *Role Ambiguity* (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 52-4-1 = 48$ diperoleh t tabel = 2,01063. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 1,100. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($1,100 < 2,01063$), didukung dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,277 < 0,05$), seperti terlihat pada tabel 4.17. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia, **sehingga H_2 ditolak.**

3) *Work-Family Conflict* (X3)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 52-4-1 = 48$ diperoleh t tabel = 2,01063. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar -2,421. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($-2,421 > -2,01063$), didukung dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), seperti terlihat pada tabel 4.17. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *work-family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia, **sehingga H_3 diterima.**

4) Etika Kerja Islam (X4)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0.05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 52-4-1 = 48$ diperoleh $t_{tabel} = 2,01063$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,624. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,624 > 2,01063$), didukung dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$), seperti terlihat pada tabel 4.17. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia, **sehingga H_4 diterima.**

C. Pembahasan dan Analisis

Setelah dilakukan pengujian statistik, maka pembahasan dan analisis lebih lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Role Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *role conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia. Hal ini berarti peran yang harus dilaksanakan oleh masing-masing karyawan di perusahaan sudah sangat jelas sehingga tidak terdapat konflik antara satu fungsi dengan fungsi lainnya di perusahaan.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan nilai interval rendah yang diindikasikan dengan karyawan mengerjakan sesuatu yang harus diselesaikan dengan cara yang berbeda. karyawan menerima penugasan tanpa adanya bantuan untuk menyelesaikannya. karyawan harus melanggar suatu aturan atau kebijakan terlebih dahulu untuk dapat menjalankan suatu penugasan. karyawan bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang menerapkan cara kerja yang berbeda. karyawan menerima permintaan tugas yang bertentangan dari dua orang atau lebih. karyawan mengerjakan sesuatu yang hasilnya bisa diterima oleh satu pihak namun ditolak oleh pihak lain.

Konflik yang terjadinya antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut

pandang, yaitu: *Pertama*, padangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. *Kedua*, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang biasa bermanfaat (*konflik fungsional*) dan bisa pula merugikan organisasi (*konflik disfungsional*). *Ketiga*, pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat terhindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.¹⁸ Berdasarkan ketiga pandangan tentang konflik tersebut, pihak pemimpin organisasi perlu menganalisis dengan nyata konflik yang terjadi di organisasi, apakah konflik itu fungsional atau disfungsional dan bagaimana manajemen konflik agar berpengaruh positif bagi kemajuan organisasi.

Keunggulan bersaing suatu organisasi (lembaga) sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut di dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik, akan dapat diraih jika produktivitas dari karyawan yang bekerja dalam organisasi itu mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Dalam hal ini organisasi (lembaga) harus mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tepat.¹⁹

Agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Karyawan perlu mengetahui hak-hak istimewa dan kewajiban mereka. Ketidaktjelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 155.

¹⁹ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2015), 117.

dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan.²⁰

Hasil penelitian Febrianty menunjukkan bahwa *Role Conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional auditor KAP. *Role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional auditor KAP. *Work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional auditor KAP. *Role Conflict*, *role ambiguity*, dan *Work family conflict* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional auditor KAP.²¹

Hasil penelitian Madziatul Churiyah adalah konflik peran terhadap kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan; konflik peran berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen pada organisasi; konflik peran berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap komitmen pada organisasi; kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan langsung terhadap komitmen pada organisasi.²²

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Febrianty²³ menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Bahwa karyawan telah mengetahui fungsinya dengan baik. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya²⁴,

²⁰ 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): 320.

²¹ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, 315.

²² 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.

²³ 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.

²⁴ 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.

Angga Prasetyo dan Marsono²⁵ serta Indah Anisykurlillah, Agus Wahyudin dan Kustiani²⁶ yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan data penelitian dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dianalisis bahwa peran yang harus dilaksanakan oleh masing-masing karyawan di CV. Mubarokfood Cipta Delicia sudah sangat jelas sehingga tidak terdapat konflik antara satu fungsi dengan fungsi lainnya di perusahaan. Hasil tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan nilai interval rendah. yang diindikasikan dengan karyawan mengerjakan sesuatu yang harus diselesaikan dengan cara yang berbeda.

2. Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia. Hal ini berarti tidak terdapat kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat di CV. Mubarokfood Cipta Delicia.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan nilai interval rendah yang diindikasikan dengan karyawan tidak mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan atasan dari karyawan. Karyawan tidak memahami tentang wewenang yang karyawan miliki saat ini untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan. Karyawan tidak jelas mengenai pekerjaan yang seharusnya karyawan lakukan dalam proses produksi jenang. Karyawan merasa rencana dan tujuan pekerjaan karyawan tidak jelas dalam proses produksi jenang. Karyawan tidak dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di

²⁵ 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.

²⁶ 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.

bagian *packing* dan *finishing*. Sangat menyita waktu menyelesaikan tugas di bagian *packing* dan *finishing* secara bersamaan.

Organisasi dapat melakukan beberapa hal definitif untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen, tetapi tersedia beberapa panduan spesifik. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan karyawannya dengan adil dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, karyawannya lebih berkemungkinan untuk merasa puas dan berkomitmen. Mengizinkan karyawan untuk mengemukakan pendapatnya mengenai cara melakukan berbagai hal juga dapat meningkatkan sikap-sikap ini. Merancang pekerjaan sehingga menggairahkan juga dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen.²⁷ Ketidakpuasan bisa disebabkan oleh ketidakserasian hubungan kerja dalam organisasi baik vertikal maupun horisontal, ketidakjelasan tugas dan otoritas yang dimiliki. Mendesain kembali jabatan berarti melihat kembali isi (*content*), fungsi-fungsi (*functions*) dan hubungan-hubungan (*relationship*) dari suatu jabatan.²⁸

Kontrol individu memainkan peran penting dalam perilaku manusia. Sejauh mana seseorang percaya dia dapat secara langsung mempengaruhi lingkungan memiliki efek substansial persepsi lingkungan dan reaksi terhadapnya. Akibatnya, *locus of control* serta hubungannya dengan sejumlah variabel seperti stres peran, etika kerja, kepuasan jib, kinerja dan sejenisnya telah mendapat perhatian besar dalam literatur Barat. Meskipun demikian, bidang penelitian ini hanya mendapat sedikit perhatian di Dunia Ketiga pada umumnya dan di Dunia Islam pada khususnya. Lebih jauh, peran etika kerja secara umum dan etika kerja Islam khususnya sebagai mediator hubungan antara *locus of control*, konflik peran dan ambiguitas peran belum mendapatkan perhatian yang memadai dalam literatur Barat maupun dalam literatur non-Barat. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menyelidiki peran etika kerja Islam khususnya sebagai mediator hubungan antara *locus of*

²⁷ Gregory Moorhead dan Ricky Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 73.

²⁸ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2016), 128.

control, konflik peran dan ambiguitas peran dalam lingkungan multikultural dan Islam.²⁹

Role ambiguity atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Karenanya kekaburan peran adalah bersifat pembangkit stres sebab ia menghalangi individu untuk melakukan tugasnya dan menyebabkan timbulnya perasaan tidak aman dan tidak menentu. Seseorang dapat dikatakan berada dalam kekaburan peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut: tidak jelas benar apa tujuan peran yang dimalkannya; tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya; tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya dan tidak memahami benar peranan daripada pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan secara keseluruhan.³⁰

Hasil penelitian Febrianty menunjukkan bahwa *role conflict* tidak berpengaruh terhadap koimitmen organisasional auditor KAP. *Role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional auditor KAP. *Work family conflict* berpengaruh terhadap koimitmen organisasional auditor KAP. *Role Conflict*, *role ambiguity*, dan *Work family conflict* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap koimitmen organisasional auditor KAP.³¹

Hasil penelitian Angga Prasetyo dan Marsono menunjukkan bahwa Ambiguitas peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi karyawan. Konflik peran (*role conflict*)

²⁹ Darwish Yousef, "The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity A study in an Islamic country setting", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 4, United Arab Emirates University (2018): 283.

³⁰ 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): 320.

³¹ Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)", 315.

berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi karyawan.³²

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Febrianty³³ yang menunjukkan bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Angga Prasetyo dan Marsono³⁴, Indah Anisykurlillah, Agus Wahyudin dan Kustiani³⁵, Lusius Kharismawan Sindudisastra dan Rustiana³⁶ serta Vicko Parbo³⁷ menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan data penelitian dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dianalisis bahwa tidak terdapat kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat di CV. Mubarakfood Cipta Delicia. Hasil tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan karyawan mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan atasan.

³² 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.

³³ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)”, 315.

³⁴ 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.

³⁵ 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.

³⁶ 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.

³⁷ 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.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia. Hal ini berarti telah terjadi konflik 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.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan nilai interval rendah yang diindikasikan dengan tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga karyawan. Tingginya waktu pekerjaan membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Hal-hal yang ingin karyawan lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan karyawan. Pekerjaan karyawan menghasilkan kelelahan yang membuat karyawan sulit untuk memenuhi tugas-tugas keluarga. Dikarenakan pekerjaan, membuat karyawan harus melakukan perubahan untuk kegiatan keluarga. Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan karyawan.

Karyawan menghadapi tantangan dan tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam menghadapi antarmuka kerja dan keluarga. Misalnya, tugas pekerjaan menjadi lebih rumit seperti komunikasi multi-budaya telah menjadi norma. Karyawan sering diharapkan untuk bekerja dari rumah dengan tugas-tugas seperti berurusan dengan pesan instan atau konferensi video pada malam hari dengan klien luar negeri, yang dapat mengorbankan waktu mereka bersama keluarga. Demikian juga, perubahan karakteristik keluarga seperti peningkatan pasangan pencari nafkah ganda atau orang tua tunggal dapat menghambat kehidupan kerja sehingga karyawan akan menemukan lebih sedikit energi dan waktu yang disediakan untuk tugas-tugas pekerjaan. Oleh karena itu, orang mungkin mengalami konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) lebih dari sebelumnya. *work family conflict* mengacu pada persepsi karyawan tentang konflik yang timbul dari bentrokan dan tantangan masalah pekerjaan dan keluarga, yang dapat terjadi dalam dua arah, dengan pekerjaan yang

mengganggu keluarga (WIF) atau keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW).³⁸

Work-family conflict memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Hubungan negatif antara *work-family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Individual yang mengalami konflik antara pekerjaannya dan keluarganya akan mengalami “kekaburan” dan menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasional pada individual tersebut.³⁹

Beban pekerjaan yang berat yang mengharuskan karyawan melakukan lembur pekerjaan sehingga pulang larut malam menyebabkan perhatiannya kepada keluarga berkurang. Hal ini membawa konsekuensi bahwa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban pada pekerjaan di kantor menyebabkan karyawan sulit untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab pada keluarga. Misalnya, tidak dapat mengikuti makan malam bersama keluarga karena masih berada di kantor ataupun tidak dapat menemani dan mengawasi anaknya dalam belajar.⁴⁰

Berdasarkan hasil analisis I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. *Work*

³⁸ Eko Yi Liao dan Victor P. Lau, “A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings”, *Career Development International*, Vol. 24 No. 1, The Hang Seng University of Hong Kong (2018): 37.

³⁹ 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): 22.

⁴⁰ 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): 6999.

family conflict memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja.⁴¹

Tujuan penelitian Liao dan Victor P. Lau adalah untuk memberikan meta-analisis yang diperbarui dan digerakkan oleh teori konflik kerja-keluarga (*work family conflict*). Para penulis secara kuantitatif meninjau hubungan antara *work family conflict* dan tiga pasang anteseden dan beberapa konsekuensi. Temuan meta-analisis umumnya mendukung hipotesis. Tuntutan pekerjaan dan keluarga secara positif terkait dengan *work family conflict*, sementara memiliki kontrol di tempat kerja atau keluarga akan berhubungan negatif dengan *work family conflict*. Memahami tingkat otonomi yang tinggi di tempat kerja berhubungan negatif dengan *work family conflict*, dan jam yang dihabiskan di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan *work family conflict*. Kelebihan peran di pekerjaan dan keluarga terkait dengan *work family conflict*, sementara memiliki fleksibilitas dari jadwal kerja akan berhubungan negatif dengan *work family conflict*. Selain itu, *work family conflict* berhubungan negatif dengan hasil pengembangan karir karyawan.⁴²

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda⁴³ yang menunjukkan bahwa konflik kerja dan keluarga berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Febrianty⁴⁴,

⁴¹ 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", 6994.

⁴² Eko Yi Liao dan Victor P. Lau, "A resource-based perspective on work-family conflict: meta-analytical findings", *Career Development International*, Vol. 24 No. 1, The Hang Seng University of Hong Kong (2018): 37.

⁴³ 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.

⁴⁴ 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.

Giovanny Anggasta Buhali dan Meily Margaretha⁴⁵ serta Ronal Donra Sihaloho dan Rina Handayani⁴⁶ menunjukkan bahwa konflik kerja dan keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan data penelitian dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dianalisis bahwa terjadi konflik pada karyawan wanita di CV. Mubarakfood Cipta Delicia 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. Hasil tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga karyawan.

4. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia. Hal ini berarti karyawan memiliki sudut pandang bahwa bekerja merupakan upaya tulus dan berdedikasi yang mendorong individu untuk memperoleh manfaat bagi diri mereka sendiri, untuk orang lain, dan bagi masyarakat secara keseluruhan sehingga memiliki rasa setia kepada CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan nilai interval tinggi yang diindikasikan dengan kemalasan merupakan musuh dalam Islam. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan. Bekerja dengan baik dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri termasuk ikut berkontribusi terhadap

⁴⁵ 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.

⁴⁶ 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.

masyarakat secara keseluruhan. Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.

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.⁴⁷

Perusahaan dituntut dapat mempertahankan karyawannya untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan dan membuat karyawan tetap betah untuk bekerja tanpa menurunkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang terus-menerus meningkat akan memberikan efek pada kemajuan perusahaan sehingga, komitmen sangat diperlukan sebagai indikator kerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan.⁴⁸

Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh teori orientasi lainnya. Teori ini menjelaskan sejauh mana individu peduli dengan kesejahteraan orang lain (individu, kelompok, dan organisasi). Dalam teori ini, individu yang lebih berorientasi pada orang lain, baik karena karakteristik disposisi atau karena pengaruh faktor kontekstual cenderung membuat penilaian rasional dari konsekuensi kegiatan mereka. Berdasarkan teori ini, penelitian ini berpendapat bahwa individu yang tinggi pada nilai-nilai berorientasi lain seperti etika kerja Islam tidak hanya mencoba

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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): 4.

untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan cara yang sempurna, juga mereka berusaha lebih keras untuk bekerja lebih keras untuk membantu organisasi mereka untuk maju dan sejahtera.⁴⁹

Etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil kerja yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Ketika karyawan meraih apa yang sesuai harapannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam organisasinya. Ketika seseorang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islam (bekerja keras, berdedikasi dalam pekerjaan, membantu dan bekerjasama) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi akan semakin menguat.⁵⁰

⁴⁹ Jihad Mohammad and Farzana Quoquab, “The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach”, 6.

⁵⁰ 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): 7.