

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu & seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2014:11), “manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat”.

Pendapat lain disampaikan oleh Miner yang dikutip oleh Hasibuan (2014:11), yang mengatakan bahwa “manajemen personalia adalah suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi”.

Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber

daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga mencakup karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan *input* yang diolah oleh perusahaan untuk menghasilkan *output*.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Harris yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:6), “fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, penempatan, pengevaluasian, kompensasi, pengembangan, dan mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja”.

Sedangkan menurut Flippo yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:5), “fungsi manajemen sumber daya manusia

terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemutusan hubungan kerja”.

Menurut Hasibuan (2014:4), fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apapun kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizationing*)

Pengorganisasian sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan yaitu untuk menggerakkan organisasi agar bekerja sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar sesuai rencana dan bisa mencapai target.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan yaitu untuk mengawasi apakah pergerakan dari perusahaan sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari perencanaan.

2.1.2. Konflik Peran

1. Pengertian Konflik

Pengertian konflik adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2014:199), “konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan”. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Menurut Rivai (2009:999), “konflik adalah ketidak sesuaian dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”. Konflik juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota lain.

Menurut Soekanto (2009:144), “konflik adalah suatu proses sosial individu atau kelompok manusia yang berusaha memenuhi

tujuannya dengan jalan menentang lawan yang disertai dengan ancaman atau kekerasan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa “konflik adalah ketidaksesuaian antara individu atau kelompok yang disebabkan oleh tujuan dari masing-masing pihak yang berbeda”.

2. Jenis-Jenis Konflik

Winardi yang dikutip oleh Umam (2012:266), membagi konflik menjadi empat macam. Dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi, keempat jenis konflik tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Konflik vertikal, yaitu konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki kedudukan yang tidak sama dalam organisasi. misalnya, antara atasan dan bawahan.
- b. Konflik horizontal, yaitu konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi. Misalnya, konflik antarkaryawan, atau antardepartement yang setingkat.
- c. Konflik garis-staf, yaitu konflik yang terjadi antara karyawan lini, yang berfungsi sebagai penasihat dalam organisasi.
- d. Konflik peran, yaitu yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

3. Pengertian Konflik Peran

Berikut adalah pengertian konflik peran ganda dari para ahli :

Menurut Daft dalam Rulestari dan Eryanto (2013:20), “konflik peran adalah tuntutan-tuntutan yang tidak sejalan dari peran-peran yang berbeda”.

Sedangkan menurut Greenberg (2012:221), “konflik peran adalah sebuah situasi ketika seseorang dihadapkan beberapa pertentangan kewajiban yang mereka miliki”.

Sedangkan menurut Greenhouse dan Beutell dalam Rulestari dan Eryanto (2013:20), “konflik peran ganda adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga”.

Dari beberapa definisi konflik peran tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik peran adalah konflik dalam diri yang dapat terjadi pada diri seseorang yang disebabkan oleh pertentangan antara dua peran yang berbeda, yaitu perannya dalam pekerjaannya dan peran dalam keluarganya.

4. Dimensi Konflik Peran

Menurut Greenhouse dan Beutell dalam penelitian Herni (2016:19), dimensi konflik peran adalah sebagai berikut peran yaitu :

1) Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-based conflict*)

Yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk menjalankan hanya satu peran sehingga sulit untuk menjalankan peran lainnya.

2) Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-based conflict*)

Yaitu konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu pihak.

3) Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-based conflict*)

Yaitu konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh perusahaan maupun keluarga.

5. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Peran

Menurut Lobel yang dikutip oleh Niken (2016:20) dimensi konflik peran adalah sebagai berikut peran yaitu :

1) Faktor Pekerjaan (*Job-Related Factors*)

Faktor pekerjaan didalam konflik peran memiliki pengaruh yang cukup andil dimana Job-Related Factor ini terdiri dari beberapa komponen:

a. Tipe Pekerjaan (*Job type*)

- b. Komitmen Waktu (*Work Time Commitment*)
- c. Keterlibatan dalam bekerja (*Job Involvement*)
- d. Peran yang berlebih (*Role Overload*)
- e. Fleksibilitas pekerjaan (*Job Flexibility*)

2) Faktor Keluarga (*Family-Related Factors*)

Keluarga merupakan alasan dimana seseorang dituntut untuk bekerja. Berbagai konflik yang timbul dari keluarga dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Berikut beberapa faktor terkait dengan konflik peran:

- a. Jumlah Anak (*Number of Children*)
- b. Tahap perkembangan (*Life-Cycle Stage*)
- c. Keterlibatan keluarga (*Family Involvement*)
- d. Peduli terhadap anak (*Child Care Arrangements*)

3) Faktor Individu (*Individual-Related Factors*)

Konflik peran yang ditimbulkan tidak hanya dari pekerjaan dan keluarga, tetapi juga diri sendiri. Selanjutnya adalah bagaimana diri kita dapat menyelesaikan semua konflik yang muncul dengan baik. Berikut faktor yang berasal dari diri sendiri:

- a. Nilai dari peran (*Life Role Value*)
- b. Orientasi jenis kelamin (*Gender Role Orientation*)
- c. Pengendalian berdasarkan tempat (*Locus of Control*)
- d. Perfeksionisme (*Perfectionism*)

2.1.3. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Adapun pengertian stres kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Robbins (2016:318), “stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting”.

Sedangkan Hasibuan (2014:204), berpendapat bahwa “stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis.

Handoko (2012:200), juga berpendapat bahwa “stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Mangkunegara (2011:157) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain :

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat
- 5) Konflik kerja

3. Gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:376), ada beberapa gejala stres yang dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, yaitu :

1) Gejala Fisiologis

Berkaitan dengan aspek kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Stres dapat menimbulkan ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

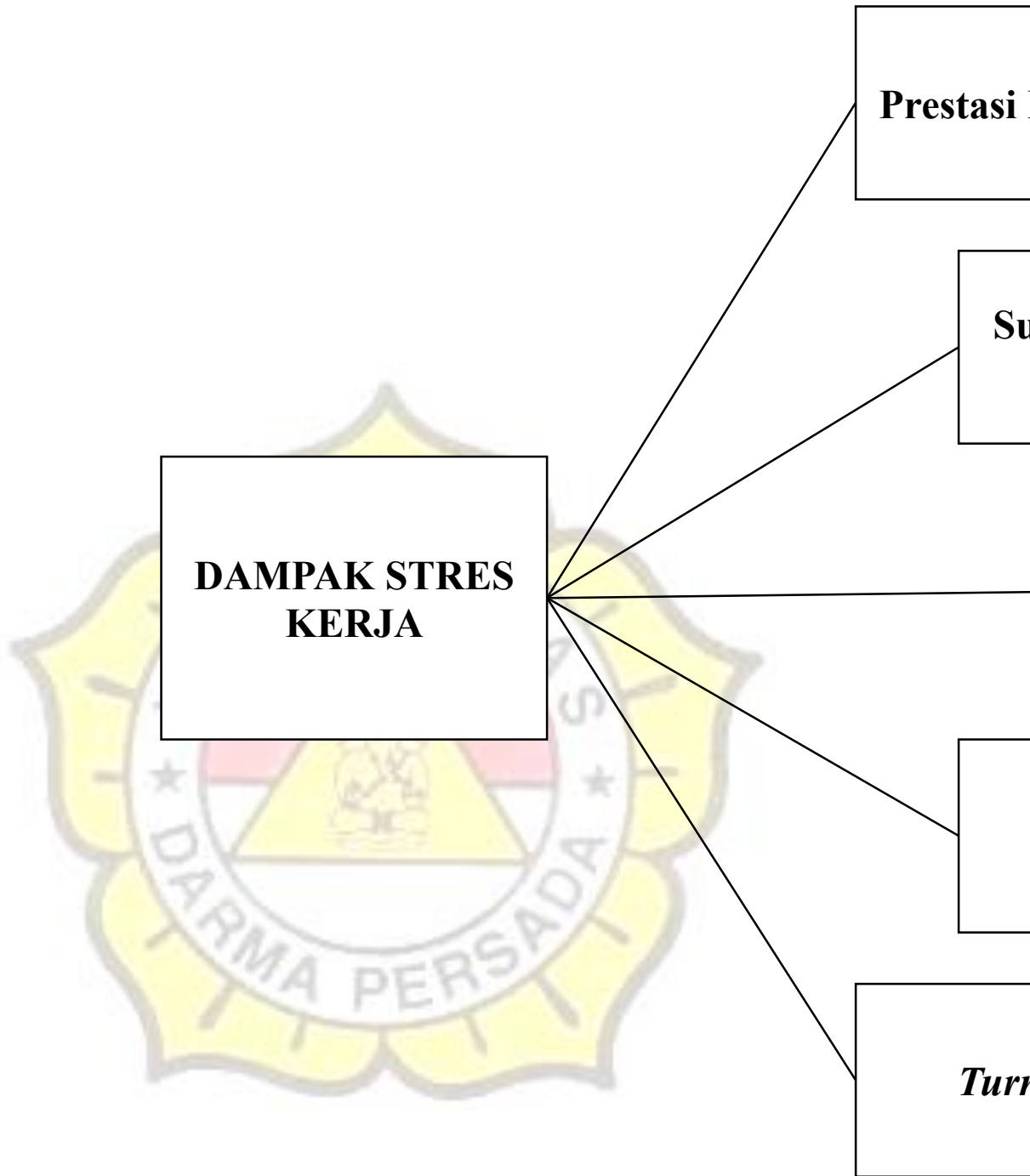
3) Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktifitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan pola merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

4. Dampak Negatif Stres Kerja

Menurut Handoko (2012:202), dampak dari stres kerja yaitu :

- 1) Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan.
- 3) Perilaku karyawan tidak teratur.
- 4) Karyawan menjadi sakit dan putus asa.
- 5) Karyawan akan keluar (*Turnover*).



Gambar 2.1.

Dampak Stres Kerja

5. Dampak Positif Stres Kerja

Tidak selamanya stres kerja karyawan berdampak negatif bagi perusahaan atau organisasi, dan justru berdampak positif. Menurut Schuller yang dikutip oleh Handoko (2012:23), stres kerja karyawan yang berdampak positif terhadap perusahaan, yaitu :

- 1) Memiliki motivasi kerja yang tinggi. Stres kerja yang dialami karyawan menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya.
- 2) Rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang,
- 3) Memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (challenge), bukan sebagai tekanan (stressful). Stres kerja yang dialami pun menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya.

6. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2009:517), terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan

stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

1) Pendekatan individu meliputi :

- a. Meningkatkan keimanan.
- b. Melakukan meditasi dan pernafasan.
- c. Melakukan kegiatan olahraga.
- d. Melakukan relaksasi.
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.
- f. Menghindar dari kebiasaan rutin yang membosankan.

2) Pendekatan perusahaan meliputi :

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
- c. Menyediakan sarana olahraga.
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- f. Melakukan restrukturisasi tugas.
- g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

2.1.4. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:100), “komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:73), “komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi”.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165), “komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap atau keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keberpihakan,

keterikatan, serta kemauan yang kuat untuk bertahan pada perusahaan tempatnya bekerja.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008:101) menyatakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mowday yang dikutip oleh Sopiah (2008:165), indikator komitmen organisasi yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
- 2) Keinginan untuk bekerja keras.
- 3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham yang dikutip oleh Soekidjan (2009:63), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik Personal.

a. Ciri-ciri kepribadian

Karyawan yang memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), biasanya akan cenderung lebih berkomitmen. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri, serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja biasanya berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikannya, semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Status perkawinan

Karyawan yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.

e. Keterlibatan kerja (*job involvement*)

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2) Faktor Situasional.

a. Nilai (*Value*) dari tempat kerja.

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan Trust akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b. Keadilan organisasi.

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan.

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan

merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi.

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3) Faktor Positional.

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin

besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

5. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Hackett dan Guinon yang dikutip oleh Sopiah (2008:166), karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi berdampak pada karyawan tersebut, yaitu lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Sedangkan menurut Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008:166), dampak yang timbul adalah karyawan tersebut tetap tinggal dalam organisasi.

Sopiah (2008:166), mengemukakan bahwa komitmen karyawan yang tinggi berdampak pada :

- 1) Berkembangnya karir karyawan itu di organisasi/perusahaan.
- 2) Meningkatnya kinerja organisasi yang tinggi
- 3) Tingkat absensi berkurang,
- 4) Tumbuhnya loyalitas pada karyawan.

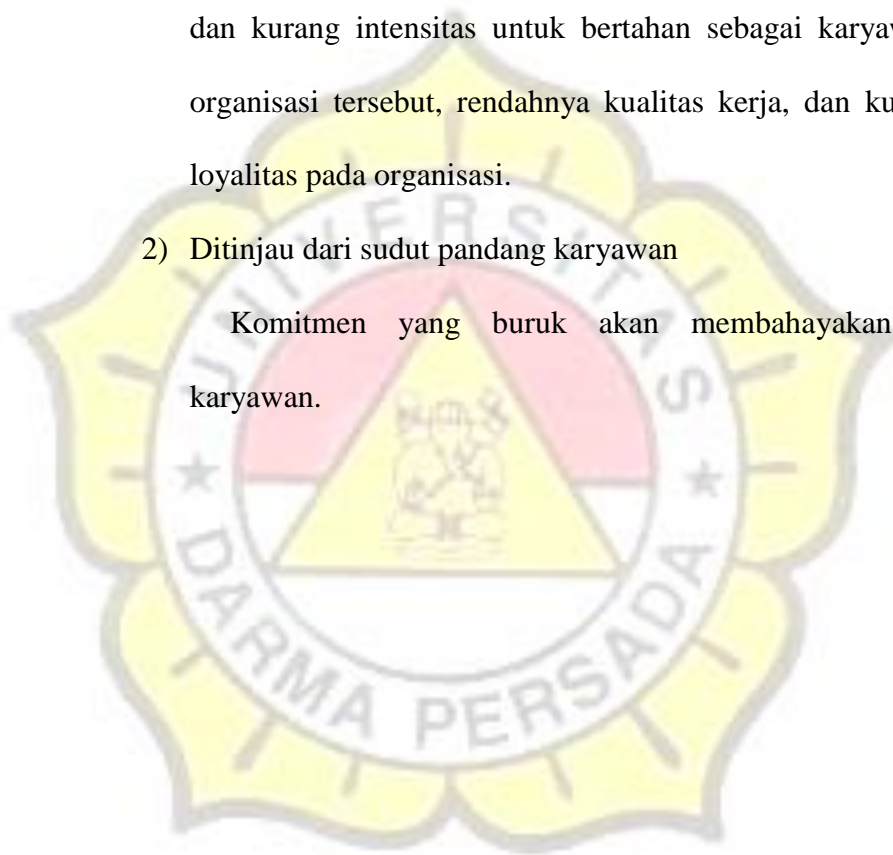
Selain itu Sopiah menambahkan (2008:167), dampak dari komitmen organisasi yang rendah dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu :

1) Ditinjau dari sudut pandang organisasi

Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

2) Ditinjau dari sudut pandang karyawan

Komitmen yang buruk akan membahayakan karir karyawan.



2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Konflik Peran, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi dapat dilihat pada Tabel 2.1. sebagai berikut :

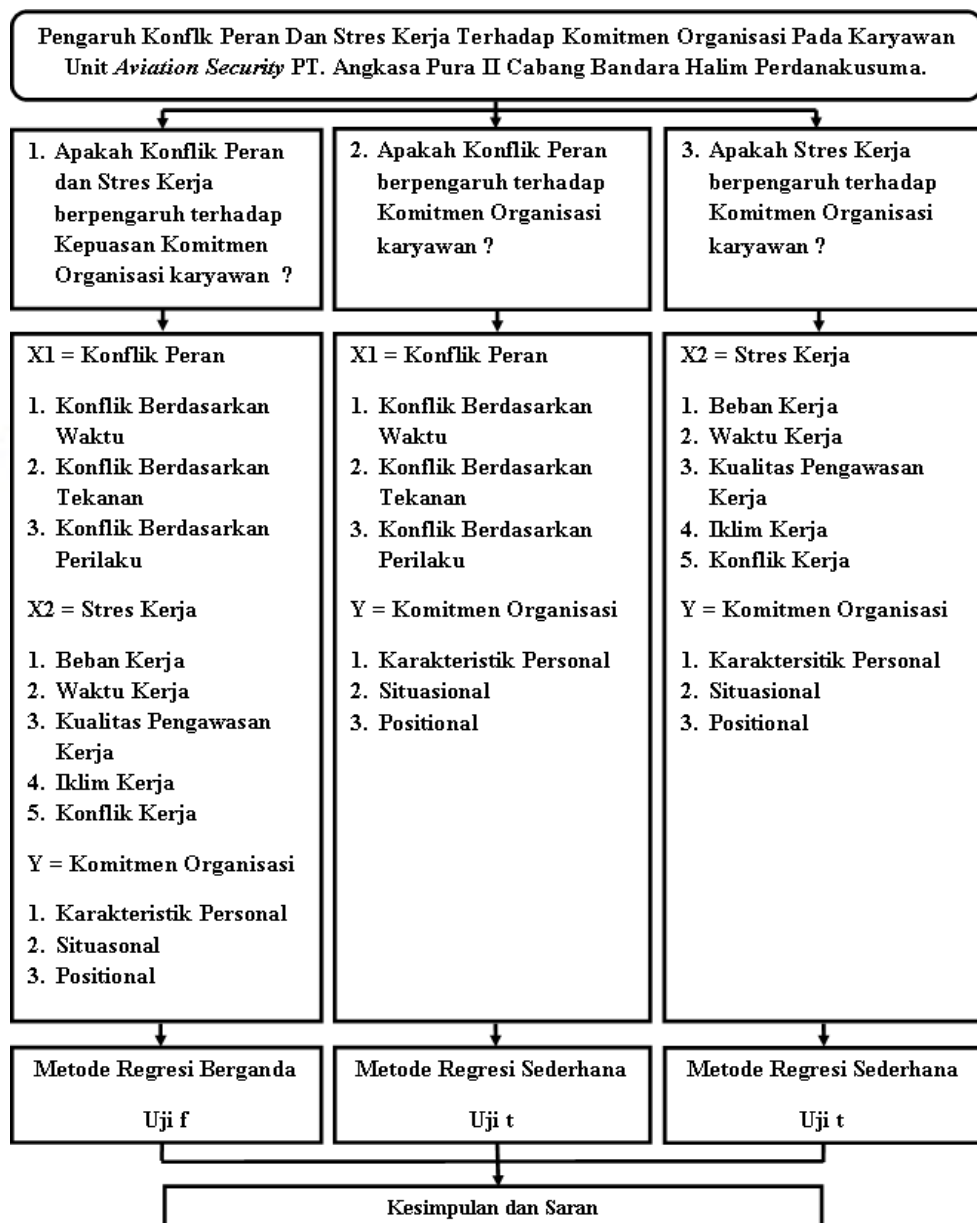
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|
| 1. | Sri Rulestari & Henry Eryanto. (Jurnal Ilmiah Econosains, Vol.11, No.2.2013). | Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Tk IV Salak, Bogor. | <ul style="list-style-type: none">• Konflik peran berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi.• Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi.• Konflik peran dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. |
| 2. | Rina Nurlinawaty (Jurnal Universitas Siliwangi, 2014). | Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Survey Pada Pegawai Wanita Eselon IV Di Lingkungan Pemerintahan Kota Tasikmalaya.). | <ul style="list-style-type: none">• Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.• Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi.• Konflik peran ganda dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi karyawan. |

| No. | Nama | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|--|
| 3. | Febrianty. (Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi, Vol.2, No.3, 2012:315-339). | Pengaruh <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , dan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Selatan). | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Role Conflict</i> (Konflik Peran) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. |
| 4. | Angelica Christy Caesarani & Gede Riana. (E-Jurnal Universitas Udayana, Vol.5, No.9, 2016:5722-5753, ISSN 2302-8912). | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa. | <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. |

2.3. Kerangka Pemikiran

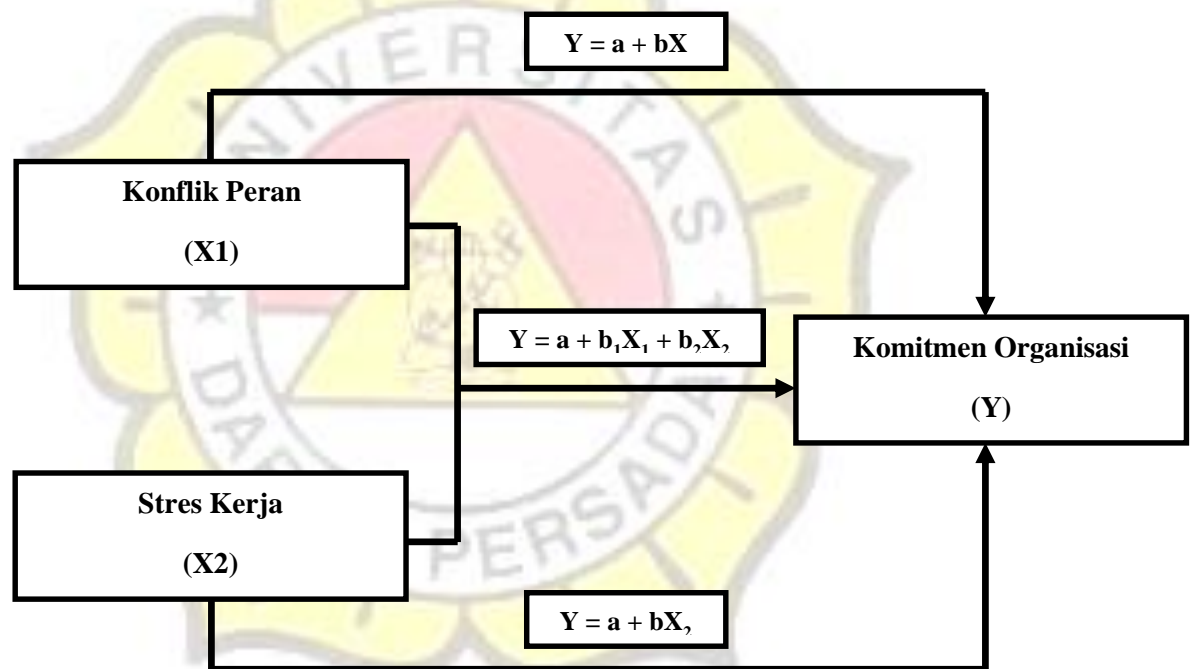
Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Berikut kerangka pemikiran yang penulis buat :



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.4. Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:63), “paradigma diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik statistik yang akan digunakan”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel independen yang menunjukkan hubungan dengan variabel dependen yang dijelaskan melalui gambar sebagai berikut :



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

Pada gambar di atas menjelaskan mengenai hubungan antar variabel, di mana terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu Konflik peran sebagai variabel X1 dan Stres Kerja sebagai variabel X2, Komitmen organisasi sebagai variabel Y.

sementara Komitmen Organisasi sebagai variabel Y. Gambar di atas menjelaskan bahwa secara parsial Konflik Peran (X1) mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) dengan rumus persamaan regresi ($Y = a + bX$), sedangkan Stres Kerja (X2) mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) dengan rumus persamaan regresi ($Y = a + bX_2$). Dan Konflik peran (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan mempengaruhi Komitmen organisasi (Y) dengan rumus persamaan regresi ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.)



2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:93), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Berikut adalah hipotesis penelitian yang penulis buat :

1. Apakah Konflik Peran dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan ?

H_0 : Diduga Konflik Peran dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

H_a : Diduga Konflik Peran dan Stres Kerja sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

2. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan ?

H_0 : Diduga Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

H_a : Diduga Konflik Peran sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan ?

H_0 : Diduga Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

H_a : Diduga Stres Kerja sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

