

PERAN GANDA DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWATI CV. NIKA INDONESIA

Tanwirul Khulub dan LukLuk Atul Hidayati

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of directly and indirectly influence the effect of the dual role and emotional exhaustion to organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable. The data was collected using a total sampling, the respondents as many as 30 people. The analytical method used is path analysis. Results of the study that states there is a direct effect of the dual role to organizational commitment is not evident, while the indirect effect of the dual role to organizational commitment through the mediation of job satisfaction is evident. The direct effect on emotional exhaustion to organizational commitment is not evident and there is an indirect effect of emotional exhaustion to organizational commitment through the mediation of job satisfaction is an evident.*

Keywords: dual role conflict, emotional exhaustion, job satisfaction and organizational commitment

I. PENDAHULUAN

Wanita bekerja adalah hal yang biasa, bahkan tren nya senantiasa mengalami peningkatan. Alasan wanita bekerja adalah ; semakin tinggi tingkat pendidikan seorang wanita maka semakin tinggi keinginan untuk dihargai karena status yang lebih tinggi. Di samping itu wanita bekerja bisa disebabkan pula karena alasan ekonomi, membantu memenuhi berbagai kebutuhan rumah tangganya. Alasan lain wanita bekerja bisa juga faktor kepribadian, dan keinginan melakukan kontak sosial, merealisasikan potensi dan keinginan untuk bermanfaat bagi lingkungan, Hoffman (1984) dalam Mufida (2008).

Wanita bekerja memiliki peran ganda yaitu bekerja untuk keluarga dan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini seringkali menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi berbagai kendala dalam rumah tangganya,

terutama pada wanita yang memiliki beban pekerjaan yang cukup tinggi serta bekerja di bawah tekanan. Keinginan bekerja dengan baik, memiliki prestasi di dalam bekerja serta keinginan menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga menimbulkan konflik kepentingan yang bisa mempengaruhi dalam bekerja. Menyeimbangkan kedua kepentingan tersebut bukanlah suatu hal yang mudah bagi wanita pekerja.

Peran ganda pada wanita pekerja memiliki dua bentuk yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan (Frone, 1992 dalam Ashraf ,Nadeem, Zaman, dan Malik, 2011:372). Konflik pekerjaan-keluarga merujuk kepada konflik peran, yaitu tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu tanggungjawab yang berkaitan dengan keluarga. Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan merujuk kepada suatu bentuk konflik peran, yaitu tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan (Netemayer et al, 1996 dalam Ashraf, Nadeem, Zaman, dan Malik, 2011:372). Penelitian yang dilakukan Onyemah (2008) dalam Judeh (2011:178) mengindikasikan bahwa peran ganda akan mempengaruhi kinerja. Sedangkan komitmen organisasi yang lebih besar akan berhubungan dengan tingkat absensi yang rendah dan juga kinerja yang lebih baik (Cohen, 1992 dalam Judeh, 2011:178).

Peran ganda pada wanita yang bekerja tentu memunculkan konflik peran dan kelelahan emosional dalam diri seorang wanita bekerja yang mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap pekerjaannya, terutama pada tingkat kepuasan kerja. dan kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan ataupun karyawati memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen dan produktivitas, bahwa bila dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia.(Griffin dan Ebert, 1996 dalam Churiyah ,2011:146)

Kelelahan emosional, yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi.(Caputo,1991 dalam Sutjipto, 2001:254) Profesi pelayanan, misalnya seorang wanita yang bekerja dan dituntut untuk menghadapi banyak orang yang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional, sehingga terkadang harus dihadapkan pada pengalaman negatif dengan pelanggan atau orang lain sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Situasi tersebut secara terus-menerus terakumulatif dapat menguras sumber energi seorang wanita. (Griffin dan Ebert, 1996 dalam

Churiyah ,2011:146) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dan produktivitas, bahwa bila dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian di atas maka, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Peran ganda dan Kelelahan Emosional terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada karyawati CV. Nika Indonesia.

II. TELAAH TEORI

1. Konflik Peran

Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan merupakan dua hal yang berbeda, namun secara konseptual merupakan bentuk konflik peran (Frone et al, 1992 dan Netemayer, 1996 et al). Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk dari konflik peran, dan permintaan dari satu domain (pekerjaan atau keluarga) tidak sesuai dengan permintaan yang berasal dari domain lain (keluarga atau pekerjaan) (Greenhause dan Beutell (1985) dalam Judge, Ilies, dan Scott(2006:789). Dalam artikel yang sama disimpulkan bahwa konflik terjadi ketika (1) seseorang mencurahkan waktu untuk suatu peran membuat sulit untuk mencukupi kebutuhan lain, (2) partisipasi pada satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi partisipasi lain, dan (3) perilaku spesifik untuk suatu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi perilaku lain. Hal ini menyebabkan seseorang merasa bersalah ketika pengalaman mereka dengan konflik keluarga-pekerjaan karena mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

2. Kelelahan Emosional

Menurut Fredenberger (1974:12), kelelahan emosional adalah respons individual yang unik terhadap stress yang dialami di luar kelaziman pada hubungan interpersonal karena dorongan emosional yang kuat, timbulnya perasaan seakan-akan tak ada orang yang membantunya, depresi, perasaan terbelenggu dan putus asa. Caputo, 1991 dalam Sutjipto, (2001:240) kelelahan emosional, yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Profesi pelayanan, misalnya seorang wanita yang bekerja dan dituntut untuk menghadapi banyak orang yang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional, sehingga terkadang harus dihadapkan pada pengalaman negatif dengan pelanggan

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan hal yang bersifat pribadi. Setiap

individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Mengenai batasan atau definisi kepuasan kerja menurut Mohammad As'ad belum ada keseragaman, namun tidak terdapat perbedaan yang prinsipial. Beberapa definisi tentang kepuasan kerja (Muhammad As'ad, 2003 : 104)

4. Komitmen Organisasi

Panggabean (2004:5), mengungkapkan komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat seberapa jauh seseorang secara emosional terikat, mengenal dan terlibat dalam sebuah organisasi. Sedangkan Rivai dan Pramusinto (2005:277) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi. Komitmen untuk organisasi mencakup tiga sikap, yaitu : 1) identik dengan tujuan-tujuan organisasi, 2) suatu perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, 3) suatu perasaan loyalitas untuk organisasi.

5. Penelitian Terdahulu

Maherani (2008:12) yang meneliti tentang pengaruh peran ganda dan fear of success terhadap kinerja wanita berperan ganda mengungkapkan ibu bekerja adalah seorang wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga tetapi juga bekerja di luar rumah sebagai wanita karir. Subyek penelitian ini adalah 36 orang ibu bekerja yang bekerja di PT Tempo Nagadi, ABN Amro (RBS), Dinas Kesehatan, dan Ibu bekerja yang tinggal di perumahan Kemang Pratama. Analisis data yang digunakan adalah regresi ganda. Dari uji hipotesis pertama, kedua dan ketiga diketahui ketiganya ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari peran ganda terhadap kinerja, fear of success terhadap kinerja, dan peran ganda dan fear of success terhadap kinerja. Di luar uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran ganda dan fear of success yang berarti terdapat sumbangan peran ganda terhadap fear of success sebesar 43.9%. Hasil penelitian yang tidak mendukung hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, nampaknya disebabkan karena jumlah subyek yang terlalu kecil untuk mewakili populasi dari berbagai jenis pekerjaan dan dapat disebabkan karena responden yang sangat heterogen.

Indriyani (2009:110) meneliti pengaruh peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit mengemukakan penelitian ini mencoba untuk menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan pengaruh peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Model penelitian tersebut menunjukkan adanya 5 (lima) hipotesis. (Hipotesis 1) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit, (hipotesis 2) konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit, (hipotesis 3) stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat wanita

rumah sakit, (hipotesis 4) konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit dan (hipotesis 5) konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian, yang menjadi responden adalah tenaga paramedis perawat yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak.

Zagladi (2005:1) meneliti kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan kinerja dalam pencapaian komitmen organisasional, mengungkapkan bahwa tenaga pekerja garis depan yang mengalami kelelahan emosional tidak akan pernah merasakan kepuasan kerja dan tidak dapat menunjukkan kinerja yang diharapkan. Kelelahan emosional sangat kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada tenaga front liner. Kekuatan pengaruh itulah yang kemudian menimbulkan komitmen tenaga front liner terhadap organisasi tempatnya mengabdikan.

Churiyah (2011:145) yang meneliti tentang konflik peran, kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, penelitian ini memberikan hasil bahwa konflik peran & kelelahan emosional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan komitmen terhadap organisasi, namun tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi secara teori yang mendukung teori yang sudah ada dan mendukung penelitian terdahulu.

Jimad (2010:447), yang meneliti tentang peran ganda dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perbankan menyimpulkan bahwa peran ganda dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan di Bandar Lampung adalah sebesar 33%. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Seseorang yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi umumnya menyukai pekerjaan yang mereka tekuni saat ini, akan berupaya terlibat lebih dalam dengan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dan terus mengabdikan kepada perusahaan serta akan loyal terhadap perusahaan. Kecintaan terhadap pekerjaan serta keinginan yang kuat untuk bertahan di perusahaan akan berdampak pada kinerja, antara lain para karyawan akan berupaya melayani nasabah dengan baik serta berupaya mengetahui harapan dan keinginan nasabahnya.

III. HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) peran ganda berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi; (2) peran ganda berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi; (3) Kelelahan emosional berpengaruh langsung terhadap

komitmen organisasi; (4) Kelelahan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

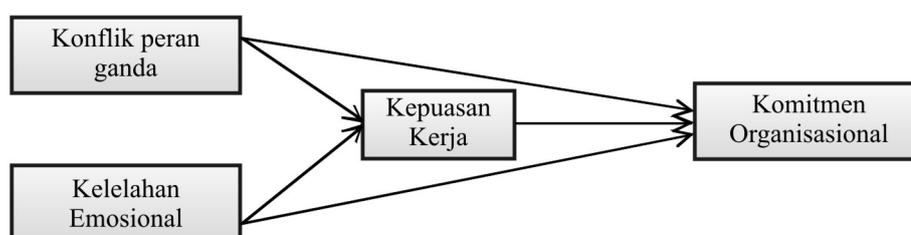
IV. METODE PENELITIAN

1. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Nika Indonesia. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling yaitu pemilihan sampel berdasarkan keseluruhan dari populasi dengan pertimbangan karena populasi karyawan CV. Nika Indonesia hanya berjumlah 30 orang.

2. Model penelitian

Model atau pola penelitian digunakan untuk mempermudah memahami alur penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

Keterangan:

Konflik peran ganda berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan pengaruh kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3. Definisi Operasional Variabel

Peran ganda

Karyawan yang menjalankan dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Indikator item pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel ini ada 9 item pernyataan yang terdiri dari:

- Tidak bisa melakukan aktivitas penting karena urusan keluarga
- Adanya konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab serta komitmen terhadap keluarga
- Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan di kantor

- d) Kehilangan pekerjaan dan kesempatan berkarir karena keluarga
- e) Tidak dapat melakukan hal yang diinginkan di tempat kerja karena keluarga, mitra atau teman
- f) Pekerjaan terganggu dengan kepentingan urusan keluarga
- g) Adanya ketidaksukaan rekan kerja karena kesibukan rumah tangga mengganggu pekerjaan

Kelelahan Emotional

Kondisi karyawan yang mengalami kelelahan emosional yang diakibatkan oleh terkurasnya sumber-sumber emosional biasanya mulai terlihat ketika seorang karyawan mulai mudah tersinggung, marah serta enggan banyak bicara dengan rekan kerjanya yang pada akhirnya mereka merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Indikator item pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel ini ada 5 item pernyataan yang terdiri dari:

- a) Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan rasa bosan, lelah atau merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaan
- b) Merasa lelah pada saat akhir jam kerja
- c) Enggan melakukan pekerjaan
- d) Merasa frustrasi atau tegang bila bekerja dengan orang lain
- e) Tidak peduli dengan rekan kerja.

Kepuasan Kerja

Perasaan senang yang muncul pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan JDS (Job Diagnostic Survey) yang dikembangkan Wening (2005:299), terdiri atas 13 item pertanyaan untuk mengukur 5 kepuasan yang spesifik (pay, job security, social, supervisory and growth satisfaction).

- a) Mampu membuat produk dengan desain yang baru
- b) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- c) Pekerjaan menantang yang membutuhkan keterampilan
- d) Pekerjaan menantang yang membutuhkan keahlian mesin
- e) Anda merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan
- f) Anda merasa puas dengan sistem kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan
- g) Anda merasa puas dengan uang lembur yang diberikan perusahaan
- h) Anda merasa puas dengan kondisi kebersihan ruangan Anda
- i) Anda merasa puas dengan kerapian ruangan kerja Anda
- j) Apakah tingkat kebisingan ruangan kerja Anda mempengaruhi kepuasan kerja Anda
- k) Rekan kerja Anda saat ini sangat baik dalam melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan

- l) Rekan kerja Anda saat ini mau membantu bila ada kesulitan dalam pekerjaan
- m) Rekan kerja Anda saat ini mampu mendorong agar rekan lainnya dapat bekerja lebih baik.

Komitmen Organisasi

Perasaan ingin melakukan yang terbaik di dalam melakukan pekerjaan dan yang terbaik buat organisasi. Variabel ini diukur dengan instrument organizational commitment scale (OCS) dari Mowday et al (1979) dalam Jimad (2010:443) yang terdiri dari 5 item:

- a) Lama bekerja dalam bekerja merupakan cerminan komitmen
- b) Kepercayaan yang diberikan perusahaan mempengaruhi komitmen
- c) Penghargaan perusahaan terhadap kemampuan kerja mempengaruhi komitmen
- d) Keinginan Anda untuk menjaga citra perusahaan menunjukkan komitmen Anda terhadap perusahaan
- e) Pertanggungjawaban Anda terhadap pekerjaan menunjukkan komitmen Anda terhadap perusahaan

4. Metode Analisis Data

Teknik analisis digunakan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis ini dilakukan dengan :

a. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui menguji kevalidan atau tidak daftar pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuesioner ini. Peneliti mengharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya. Variabel dikatakan valid, apabila uji validitas peneliti diperoleh signifikan jika r hitung lebih besar, apabila dibandingkan nilai r tabel. (Ghozali, 2009:135).

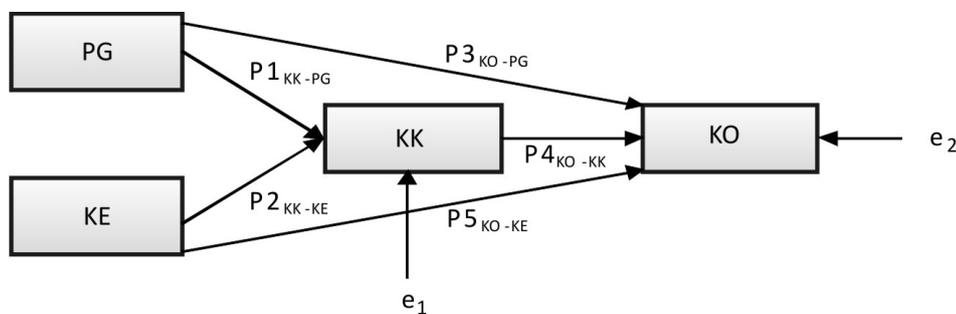
Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan variabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengujian dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Uji Reliabilitas dilakukan hanya terhadap data-data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian dinyatakan Reliabel, bila nilai r hitung (Cronbach Alpha) lebih besar 0,6.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Uji Hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian adalah analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah analisis yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara satu atau beberapa variabel yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif "rumit", secara simultan (Ghozali, 2009:105). Model yang rumit adalah model-model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variabel dependen yang dijelaskan oleh satu atau beberapa variabel independen, dan sebuah variabel dependen pada saat yang sama berperan sebagai variabel independen bagi hubungan berjenjang yang lainnya, yang terkenal sebagai variabel mediasi. Path model adalah model dasar yang digunakan untuk menganalisis jalur untuk mengestimasi kekuatan dari hubungan-hubungan yang mempunyai alur berjenjang. Langkah-langkah yang akan di tempuh dalam analisis jalur adalah Ghozali (2009:105):

- Menstandarisasi seluruh data penelitian, variabel dalam penelitian ini adalah Peran Ganda (PG), Kelelahan Emosional (KE), Kepuasan Kerja (KK) dan Komitmen Organisasi (KO).
- Membuat diagram jalur yang menggambarkan pola hubungan antar variabel yaitu pengaruh konflik keluarga dan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.



Gambar 2
Analisis Jalur

Persamaan pada gambar dapat ditulis sebagai berikut:

$$KK = b_1PG + b_2KE + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$KO = b_3PG + b_4KK + b_5KE + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- b = Koefisien
- e = Standard error
- KO = komitmen organisasi
- KK = kepuasan kerja
- PG = konflik peran ganda
- KE = kelelahan emosional

Standardize koefisien pada persamaan (1) untuk peran ganda (b1) akan memberikan nilai p1 dan kelelahan emosional (b2) akan memberikan nilai p2. Standardize koefisien pada persamaan (2) untuk peran ganda (b3) akan memberikan nilai p3, kepuasan kerja (b4) akan memberikan nilai p4 dan kelelahan emosional (b5) akan memberikan nilai p5 (Ghozali, 2009:106).

b. Analisis Statistik Deskriptif

Profil Responden

Profil responden berisi data demografi responden berdasarkan kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini. Data demografi responden tersebut antara lain dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

a) Kelompok Umur Responden

Responden kelompok umur terbanyak antara 30-34 tahun dan 35-39 tahun yang masing-masing berjumlah 7 orang atau sebesar 23,33%, responden yang termasuk dalam kelompok umur antara 22-29 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 20%, responden yang termasuk kelompok umur antara 40-44 tahun dan 45-49 tahun masing-masing berjumlah 5 orang atau sebesar 16,67%.

b) Lama Bekerja Responden di PT. Karya Alam Indonesia

Responden bekerja di CV. Nika Indonesia mempunyai pengalaman kerja selama lebih dari 3 tahun sebesar 10 responden atau sebesar 33,33%, 2 - 3 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23,33%, responden yang bekerja selama 1-<2 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 23,33%, dan responden yang bekerja selama 0- <1 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 20%.

c) Pendidikan Responden

Responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 8 orang atau sebesar 26,67%, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 10 orang atau sebesar 33,33%.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Peran Ganda

Berdasarkan uji validitas dalam instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan variabel peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, sehingga kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Kelelahan Emosional

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan variabel kelelahan emosional yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, sehingga kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, sehingga kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan variabel komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, sehingga kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian setiap variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Variabel peran ganda mempunyai Cronbach Alpha 0,859, variabel kelelahan emosional mempunyai nilai Cronbach Alpha 0,874, variabel kepuasan kerja mempunyai Cronbach Alpha 0,875 dan variabel komitmen organisasi mempunyai Cronbach Alpha 0,634.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Peran Ganda

Berdasarkan seluruh pertanyaan peran ganda dapat diketahui responden yang menyatakan setuju sebesar 43,3%, menyatakan tidak kurang setuju sebanyak 24,3%, menyatakan tidak setuju sebesar 22,9%, menyatakan sangat setuju sebesar 7,6%, menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,9%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tidak bisa melakukan aktivitas penting karena urusan keluarga, adanya konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab serta komitmen terhadap keluarga, tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan di kantor, Kehilangan pekerjaan dan kesempatan berkarir karena keluarga, tidak dapat melakukan hal yang diinginkan di tempat kerja karena keluarga, mitra atau teman, pekerjaan terganggu dengan kepentingan urusan keluarga, adanya ketidaksukaan rekan kerja karena kesibukan rumah tangga mengganggu pekerjaan.

b. Kelelahan Emosional

Berdasarkan seluruh pernyataan kelelahan emosional dapat diketahui

responden yang menyatakan setuju terhadap sebesar 52,7%, menyatakan sangat setuju sebanyak 21,3%, menyatakan kurang setuju sebesar 13,3%, menyatakan tidak setuju sebesar 10,7%, menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2,0%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa responden terdapat perasaan bosan, lelah atau ketidakpuasan disebabkan beban kerja yang berlebihan, merasa lelah pada saat akhir jam kerja, enggan melakukan pekerjaan, merasa frustrasi atau tegang bila bekerja dengan orang lain, tidak peduli dengan rekan kerja.

c. Kepuasan Kerja

Berdasarkan seluruh pertanyaan kepuasan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju dengan adanya kepuasan kerja sebesar 38,5%, menyatakan setuju sebanyak 34,1%, menyatakan sangat setuju sebesar 18,7%, menyatakan tidak setuju sebesar 7,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,0%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang mampu membuat produk dengan desain yang baru, kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurang suka terhadap pekerjaan yang menantang, kurang suka dengan pekerjaan yang membutuhkan keahlian mesin, kurang merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, kurang merasa puas dengan sistem kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan, kurang merasa puas dengan uang lembur yang diberikan perusahaan, kurang merasa puas dengan kondisi kebersihan ruangan, kurang merasa puas dengan kerapian ruangan kerja, adanya sedikit kebisingan ruangan kerja Anda mempengaruhi kepuasan kerja, adanya rekan kerja saat ini yang kurang baik dalam melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya rekan kerja Anda saat ini tidak mau membantu bila ada kesulitan dalam pekerjaan, adanya rekan kerja saat ini kurang mampu mendorong agar rekan lainnya dapat bekerja lebih baik.

d. Komitmen Organisasi

Berdasarkan seluruh pertanyaan komitmen organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 43,3%, menyatakan kurang setuju sebanyak 25,3%, menyatakan sangat setuju sebesar 19,3%, menyatakan tidak setuju sebesar 10,7% dan menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,3%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan lama bekerja dalam bekerja merupakan cerminan komitmen, Kepercayaan yang diberikan perusahaan, perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan, karyawan mampu menjaga citra perusahaan, karyawan mempunyai pertanggungjawaban terhadap pekerjaan yang dilakukan.

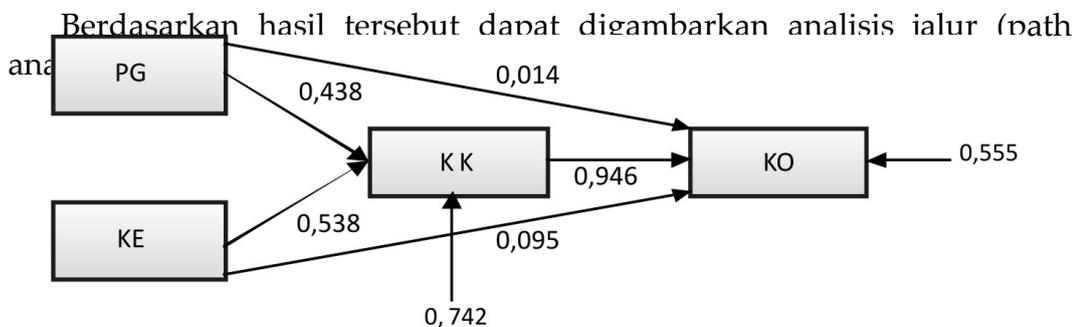
3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis jalur dengan bantuan program SPSS 16.00 pada ditampilkan hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 1
Analisis Jalur

Jalur	Koefisien Jalur	Probabilitas
Kepuasan Kerja ← Peran Ganda	0,438	0,001
Kepuasan Kerja ← Kelelahan Emosional	0,538	0,000
Komitmen Organisasi ← Peran Ganda	0,014	0,948
Komitmen Organisasi ← Kepuasan Kerja	0,946	0,002
Komitmen Organisasi ← Kelelahan Emosional	0,095	0,681

Sumber : Data primer yang diolah, 2012



Gambar 3
Path Analysis Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Dari gambar 2 Besar Koefisien Jalur:

- Koefisien jalur konflik peran ganda ke kepuasan kerja sebesar 0,438.
- Koefisien jalur kelelahan emosional ke kepuasan kerja sebesar 0,538.
- Koefisien jalur peran ganda ke komitmen organisasi sebesar 0,014.
- Koefisien jalur kepuasan kerja ke komitmen organisasi sebesar 0,946.
- Koefisien jalur kelelahan emosional ke komitmen organisasi sebesar 0,095.

Persamaan jalurnya sebagai berikut:

- $KK = 0,438 PG + 0,538 KE$ (1)
- $KO = 0,014 PG + 0,946 KK + 0,095 KE$ (2)

Tabel diatas juga menunjukkan nilai probailitas dimana nilai probabilitas (p-value) setiap dari table diatas adalah :

- a) p-value peran ganda ke kepuasan kerja sebesar 0,001 karena $\neg p\text{-value} < 0,05$ maka jalur tersebut signifikan.
- b) p-value kelelahan emosional ke kepuasan kerja sebesar 0,000 karena $\neg p\text{-value} < 0,05$ maka jalur tersebut signifikan.
- c) p-value peran ganda ke komitmen organisasi sebesar 0,948 karena $\neg p\text{-value} > 0,05$ maka jalur tersebut tidak signifikan.
- d) p-value kepuasan kerja ke komitmen organisasi sebesar 0,002 karena $p\text{-value} < 0,05$ maka jalur tersebut signifikan.
- e) p-value kelelahan emosional ke komitmen organisasi sebesar 0,681 karena $p\text{-value} < 0,05$ maka jalur tersebut tidak signifikan.

Nilai koefisien langsung (direct effect) dari peran ganda ke komitmen organisasi dan kelelahan emosional ke komitmen organisasi dan koefisien tidak langsung (indirect effect) dari peran ganda ke komitmen organisasi dan kelelahan emosional ke komitmen organisasi melalui variabel mediasi kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 2
Direct Effect dan Indirect Effect Analisis Jalur

Direct Effect	Koefisien Jalur
Peran Ganda \leftarrow Komitmen Organisasi	0,014
Kelelahan Emosional \leftarrow Komitmen Organisasi	0,095
Indirect Effect	Koefisien Jalur
Peran Ganda \leftarrow Kepuasan Kerja \leftarrow Komitmen Organisasi	$0,438 \times 0,946 = 0,414$
Peran Ganda \leftarrow Kepuasan Kerja \leftarrow Komitmen Organisasi	$0,538 \times 0,946 = 0,509$

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

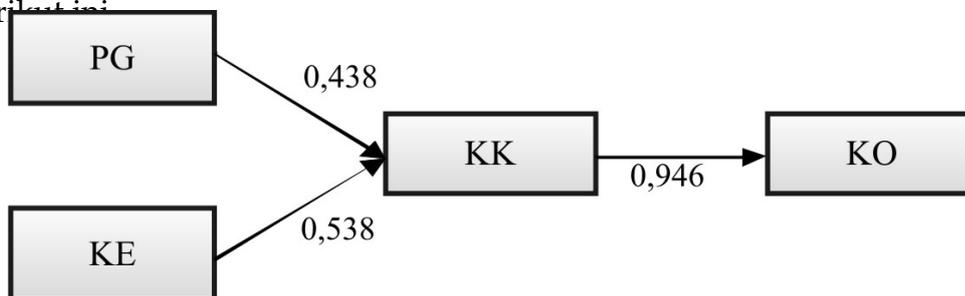
Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat diketahui:

- a) Koefisien jalur peran ganda ke komitmen organisasi sebesar 0,014 lebih kecil daripada secara tidak langsung koefisien peran ganda ke kepuasan kerja dikalikan koefisien jalur kepuasan kerja ke komitmen organisasi yaitu sebesar 0,414. Hal ini berarti terdapat pengaruh tidak langsung peran ganda terhadap komitmen organisasi melalui

kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan CV. Nika Indonesia dikarenakan koefisien tidak langsungnya yaitu 0,414 lebih besar dari koefisien langsung dan untuk koefisien tidak langsungnya.

- b) Koefisien jalur kelelahan emosional ke komitmen organisasi sebesar 0,095 lebih kecil daripada secara tidak langsung koefisien kelelahan emosional ke kepuasan kerja dikalikan koefisien jalur kepuasan kerja ke komitmen organisasi yaitu sebesar 0,509. Hal ini berarti terdapat pengaruh tidak langsung kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan CV. Nika Indonesia dikarenakan koefisien tidak langsungnya yaitu 0,509 lebih besar dari koefisien langsung dan untuk koefisien tidak langsungnya.

Besarnya pengaruh langsung peran ganda adalah 0,014 dan pengaruh tidak langsungnya 0,414, pengaruh langsung kelelahan emosional 0,095 dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,509. Oleh karena koefisien hubungan tidak langsung lebih besar daripada hubungan langsungnya ($0,014 < 0,414$) dan ($0,095 < 0,509$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung, maka jalur langsungnya dapat dihilangkan sehingga gambar diagram jalurnya berubah menjadi gambar berikut ini:



Gambar 4
Path Analysis Peran Ganda, Kelelahan Emosional,
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Penjelasan gambar 3

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan gambar di atas hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara langsung peran ganda terhadap kepuasan komitmen organisasi adalah tidak terbukti.

- b) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh tidak langsung peran ganda terhadap komitmen organisasi melewati mediasi

kepuasan kerja adalah terbukti.

c. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh secara langsung kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi adalah tidak terbukti.

d. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang menyatakan ada pengaruh tidak langsung kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja adalah terbukti.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Pengaruh secara langsung peran ganda terhadap komitmen organisasi pada CV. Nika Indonesia tidak terbukti, karena koefisien jalur langsungnya lebih kecil dari koefisien jalur tidak langsungnya.
- b. Pengaruh peran ganda terhadap komitmen organisasi pada CV. Nika Indonesia yang dimediasi oleh kepuasan kerja terbukti. Tingkat peran ganda akan berbeda arah dengan adanya kepuasan kerja yang merupakan kepuasan seseorang akan nilai, tujuan organisasi dan menerima dan berusaha mencapai tujuan tersebut serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Pengaruh secara langsung kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi pada CV. Nika Indonesia tidak terbukti, karena koefisien jalur langsungnya lebih kecil dari koefisien jalur tidak langsungnya.
- d. Pengaruh kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi pada CV. Nika Indonesia yang dimediasi oleh kepuasan kerja terbukti. Komitmen organisasi akan muncul jika seseorang telah mencapai kepuasan bekerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya yang tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

2. Saran

Saran berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan adalah:

- a. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mempertimbangkan persepsi responden berdasarkan umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan karena dimungkinkan persepsi jawaban juga berbeda, perlunya memisahkan data mengenai persepsi responden dengan kelompok tertentu seperti umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan diharapkan dapat sekaligus membedakan bagaimana persepsi karyawan menjadi kelompok-kelompok tersebut.
- b. Perusahaan hendaknya meningkatkan komitmen sebagai perantara untuk

meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan cara memberikan kepuasan kerja seperti membuat produk dengan desain yang baru, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, merasa puas dengan sistem kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan, merasa puas dengan uang lembur yang diberikan perusahaan, merasa puas dengan kondisi kebersihan ruangan, merasa puas dengan kerapian ruangan kerja, mengurangi tingkat kebisingan ruangan kerja, menjalin kerja sama dengan rekan saat ini lebih baik.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ashraf, A, Seep, N, Zaman, K, Malik, IA. 2011. Work Family Role Conflict and Organizational Commitment: A Case Study of Higher Education Institutes of Pakistan. *Interdisciplinary. Journal of Contemporary Research of Business*. Vol.2. No.11. Page 371-392.
- Barker, C., Pinstrang, N., & Elliot, R. 2002. *Research Methods in Clinical Psychology*. 2nd edition. England: John Willey & Sons.
- Leonard H. 1982. *Job Commitment and The Organizational Women*. *Academy of Management Review*. Page 595-602.
- Churiyah, Madziatul. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Th. 16, No. 2, Juli 2011
- Feng, W.C. 2010. An Empirical Study of The Performance of University Teachers Based on Organizational, Job Stress, Mental Health And Achievent Motivation. *Canadian Social Science*. Vol 6.No.4. Page 127-140.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin. 2004. *Manajemen Jilid 2*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Indriyani, Azazah 2009. *Pengaruh Peran ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Jimad, Habibullah, 2010. *Pengaruh Peran ganda dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawati Perbankan di Bandar Lampung*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6 No.3, Mei.
- Juanita. 2002. *Memenejemeni Konflik Dalam Suatu Organisasi*. USU Digital Library.
- Judeh, Mahfuz. 2011. Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of

- Relationship Between Orientation and Organizational Commitment. *International Business Research*.Vo. 4. No.3. page 171-181.
- Judge, T.A, Ilies, R & Scott, B.A. 2006. Work-Family Conflict And Emotions: Effects At Work And At Home. *Personnel Psychology*.Vol 59. No.4.Page 779-814.
- Knight, D.K; Kim, H.J; And Crutsinger, C. 2007. Examining The Effects of Role Stress on Customer Orientation And Job Performance of Retail Sales People. *International Journal of Retail and Distribution Management*. Vol 35. No.5. Page 381-392.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. 2009.Organizational Justice Perceptionsas Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment. The IUP Journal of Management Research. Vol. VIII. No. 10. Page 24-37.*Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6No.3, Mei 2010
- Lestari, Evi dan Cahyono, Dwi. 2003. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar.*Simposium Nasional Akuntansi*. VI: 1009-1116.
- Luthans, F.. 2001. *Organizational Behavior*. Ninth Edition.McGraw-Hill. New York
- Maheerani, Atrani. 2008. *Pengaruh Peran ganda dan Fear of Success Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda*. Universitas Gunadarma.
- Malhotra, N.K.2005.*Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*.Jilid 1.Edisi Keempat. Jakarta: PT Indeks.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A., (1993), "Commitment to Organization and Occupation: Extension and Test of Three Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta, 2003
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan untuk Pindah Kerja. *Kajian Bisnis*, Vol. 12, No. 1 : 1-24.
- Popoola, J.K. 2005. Organizational Identification and Commitment as Correlates of Job Satisfaction. *Dissertation*. Washington: Howard University.
- Rivai, Harif Amali dan Pramusinto. 2005. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual. *Kajian Bisnis*.Vol. 3.September-Desember.273-286.
- Rokhman. 1998. *Analisis Kausal Keadilan Procedural, Keadilan Distributive, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kuantitas dan Kualitas Kerja Tenaga Penjual*. Wacana Brawijaya. Vol. 3.No. 2.Januari 2001.

- Robbins, S. P. 2002. *Perilaku Organisasi. Edisi kedelapan*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: SalembaEmpat
- Stocker, S. 2007. A Case Study of The Conflict Experienced By Staff Nurses Ina Medical-Surgical Setting. *Dissertation*. Kent State University.
- Sutjipto.2001. Apakah Anda Mengalami Burnout.*Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.Balitbang.Depdiknas. Jakarta. 32: 689
- Toly, Arianto Agus.2001. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik.*Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 3 No. 2 November. 102-125.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wening, Nur. 2005. Dampak Restrukturisasi, Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Turnover survivor. *Kajian Bisnis*. Vol. 13 No. 3 : 287-301.
- Yavas, U & Babakus, E. 2008. Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter. *International Journal of Service Industry Management*.Vol 19.N0.1. Page 7-31.
- Yukl, Gary. 2003. *Kepemimpinan dalam Organisasi: Leadership in Organizations 3e*. Jakarta: Prenhalindo
- Zagladi, Abdul Latief. 2005. Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap KepuasanKerjadanKinerjadalamPencapaianKomitmenOrganisasional. *Jurnal Delegasi* No. 1 April. 1-24.