



**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KELELAHAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWATI DIVISI *HANDPACK* PADA PT.
PENAMAS NUSA PRIMA MALANG**

*THE EFFECT OF DOUBLE ROLE CONFLICT, WORK FATIGUE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON PERFORMANCE EMPLOYEE
HANDPACK DIVISION IN PT. PENAMAS NUSA PRIMA MALANG*

SKRIPSI

Oleh :

LIA KARUNIA KUSUMA

NIM 150810201230

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**



**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KELELAHAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWATI DIVISI *HANDPACK* PADA PT.
PENAMAS NUSA PRIMA MALANG**

*THE EFFECT OF DOUBLE ROLE CONFLICT, WORK FATIGUE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON PERFORMANCE EMPLOYEE
HANDPACK DIVISION IN PT. PENAMAS NUSA PRIMA MALANG*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

LIA KARUNIA KUSUMA
NIM. 150810201230

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : LIA KARUNIA KUSUMA
NIM : 150810201230
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kelelahan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Divisi *Handpack* Pada PT. Penamas Nusa Prima Malang.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya saya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya unsur paksa maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika suatu saat pernyataan saya tidak benar adanya.

Jember, 03 Juli 2019

Yang Menyatakan,

LIA KARUNIA KUSUMA
NIM 150810201230

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kelelahan Kerja Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi
Handpack Pada PT. Penamas Nusa Prima Malang
Nama Mahasiswa : Lia Karunia Kusuma
NIM : 150810201230
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 03 Juli 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb.
NIP 1963304021988021001

Dr. Sri Wahyu Lely H. S, S.E., M.Si.
NIP 196609041990021001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.
NIP 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KELELAHAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWATI DIVISI *HANDPACK* PADA PT. PENAMAS NUSA
PRIMA MALANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Lia Karunia Kusuma
NIM : 150810201230
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal:

18 Juli 2019

Dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP 195703101984031003 : (.....)

Sekretaris : Chairul Saleh, S.E., M.Si.
NIP 196903061999031001 : (.....)

Anggota : Dr. Intan Nurul Awwaliyah S.E., M.Sc.
NIP 197605082002122003 : (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas Foto

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan sang pencipta alam yang maha pengasih dan maha penyayang serta sholawat dan salam kepada baginda Rosul, Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk terimakasih dan tanggung jawab saya kepada:

1. Abi Fuad Pramuji dan Ibu Mujiati yang sangat saya cinta dan sayangi, yang selalu memberikan doa terbaik serta dukungan dan motivasi.
2. Adik tercinta Davala Arianto yang selalu menjadi teman curhat dan menghibur saya.
3. Teman hidup saya Bambang Sanggeni yang selalu sabar dalam memberikan motivasi, dukungan dan kekuatan.
4. Seluruh keluarga besar dari Abi dan Ibu.
5. Guru-guru dari Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi.
6. Almamater yang saya banggakan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Teman seperjuangan selama dibangku kuliah dalam merasakan susah senang, Siti Khatimah, Bilqis Parawira, Citra Kurnia, Dina Savitri, Fatmawati dan semua yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”.

(QS. Al-Insyiroh : 6)

“Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat”.

(QA. Al-Mujadalah : 11)

“Setiap masalah pasti akan selesai minimal dengan waktu”

(Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb.)

RINGKASAN

Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kelelahan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Divisi *Handpack* PT. Penamas Nusa Prima Malang; Lia Karunia Kusuma; 150810201230; 104 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, walaupun organisasi tersebut memiliki teknologi yang canggih, perkembangan informasi, tersedianya bahan dan modal yang memadai, jika organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015:3). Pengelolaan dan pengarahan sumber daya manusia yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, kelelahan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawati. obyek pada penelitian ini adalah PT. Penamas Nusa Prima Malang, dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 90 karyawati. metode pengambilan sampel adalah dengan menggunakan sampel jenuh yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam kajian ini jumlah indicator variabel seluruhnya berjumlah 15. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan variabel bebas yaitu konflik peran ganda, kelelahan kerja dan komitmen organisasi, serta kinerja sebagai variabel terikat.

Hasil analisis linier berganda menunjukkan $Y = 0,282 + 0,259 X_1 + 0,152 X_2 + 0,869 X_3 + e$. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu: koefisien regresi untuk konflik peran ganda sebesar 2,59% artinya bahwa konflik peran ganda yang dikelola dengan baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawati (Y). Koefisien regresi untuk kelelahan kerja sebesar 1,52% artinya bahwa kelelahan yang dapat diatasi dengan baik akan berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 8,69% artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan yang dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kelelahan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Penamas Nusa Prima Malang.



SUMMARY

The Effect Of Double Role Conflict, Work Fatigue and Organizational Commitments on Performance Employee Handpack Division in PT. Penamas Nusa Prima Malang: Lia Karunia Kusuma; 150810201230; 104 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business University of Jember.

Human resources are the only resources that have reason, feelings, desires, skills, knowledge, encouragement and work. All potential human resources oppose the organization in achieving its objectives. However, this organization has sophisticated technology, information development, availability of material and adequate capital, if this organization does not have competent human resources for organizations that are trying to achieve it (Sutrisno, 2015 : 3). Good management and human resources will improve human resources.

Based on this phenomenon, this study aims to determine multiple role conflict, work commitment and organizational commitment to employee performance. the object of this research is PT. Penamas Nusa Prima Malang, with the participation of all employees who won 90 employees. the sampling method uses saturated samples. In this study the number of variable indicators is fully 15. The data analysis method used in this study is multiple linear regression with independent variables namely multiple role conflict, work collaboration and organizational commitment, and performance as the variable used.

The results of multiple linear analysis show $Y = 0.282 + 0.259 X_1 + 0.152 X_2 + 0.869 X_3 + e$. The magnitude of the influence of the independent variables on the dependent variable is: the regression coefficient for multiple role conflict of 2.59% means that multiple role conflict that is managed well will have a positive effect on employee performance (Y). Regression coefficients to support work are 1.52% which means being able to cope well will have a positive impact on employee performance (Y). Regression coefficients for organizational commitment amounted to 8.69% in accordance with a considerable organizational

commitment to the performance of female employees which can have a positive effect on employee performance (Y).

The results of research that prove dual role conflict, work commitment and commitment of organization that are partially agreed on the performance of employees of PT. Penamas Nusa Prima Malang.



PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat, karunia, serta hidayahnya kepada penulis sehingga mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kelelahan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Divisi *Handpack* Pada PT. Penamas Nusa Prima Malang”. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan studi jenjang S-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan dan jauh dari kata “sempurna”, oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak sehingga penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb., selaku dosen pembimbing I yang memberikan masukan, arahan, serta dukungan kepada penulis.
3. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing II yang memberikan masukan, arahan, serta dukungan kepada penulis.
4. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., Bapak Chairul Saleh, S.E., M.Si., dan Ibu Dr. Intan Nurul Awwaliyah, S.E., M.Sc., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Hadi Paramu, S.E., MBA., Ph.D., selaku Ketua program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Serta dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu dalam membimbing proses belajar dan memberikan motivasi, saran, serta dukungan kepada penulis.

6. Seluruh dosen dan staf administrasi jurusan manajemen maupun staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang memberikan ilmu dan bantuan kepada penulis dalam proses menyelesaikan studi ini.
7. Pihak PT. Penamas Nusa Prima Malang khususnya seluruh karyawan bagian *handpack* yang telah membantu menjawab kuesioner dan memberikan izin kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat baik yang selalu memberikan tawa dalam hari-hari yang saya jalani selama duduk di bangku kuliah.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Sumber Daya Manusia 2015.
10. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu oleh penulis.

Semoga Allah selalu memberikan rahmat dan hidayah kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini selesai, Amiin.

Jember, 03 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Konflik Peran Ganda	8
2.1.2 Kelelahan Kerja	14
2.1.3 Komitmen Organisasi	18
2.1.4 Kinerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual.....	28

2.4 Hipotesis Penelitian	30
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Rancangan Penelitian.....	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1 Jenis data	33
3.3.2 Sumber Data	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Identifikasi Variabel.....	34
3.6 Definisi Operasional Variabel	34
3.6.1 Konflik Peran Ganda	34
3.6.2 Kelelahan Kerja	35
3.6.3 Komitmen Organisasi	36
3.6.4 Kinerja	36
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	37
3.8 Metode Analisis Data	38
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Profil PT. Penamas Nusa Prima Malang	45
4.1.2 Visi dan Misi PT. Penamas Nusa Prima Malang.....	45
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	46
4.2.1 Karakteristik Responden.....	46
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	48
4.3 Hasil Analisis Data.....	56
4.3.1 Uji Instrumen.....	56
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	61
4.3.4 Uji Hipotesis (Uji t).....	63

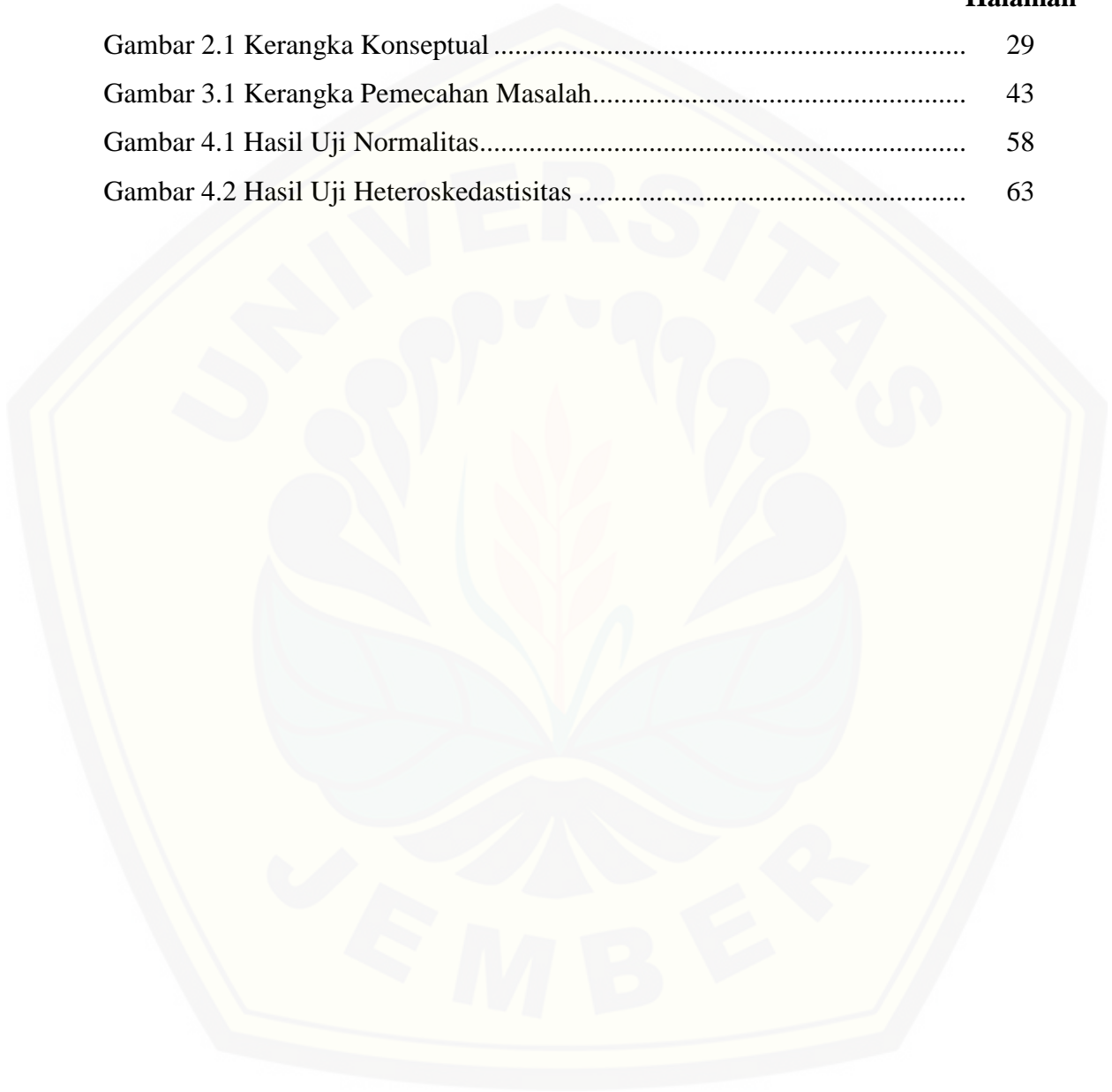
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	64
4.4.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja	64
4.4.2 Pengaruh Kelelahan terhadap Kinerja	66
4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	67
4.5 Keterbatasan Penelitian	68
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Kabupaten Kota Jawa Timur 2015.....	2
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga.	49
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan.	51
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kelelahan Kerja	52
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	53
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap ariabel Kinerja	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda R Square	59
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	76
2. Rekapitulasi kuesioner	80
3. Karakteristik Responden	85
4. Jawaban Responden	86
5. Hasil Uji Validitas	90
6. Hasil Uji Reliabilitas	94
7. Uji Normalitas	96
8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	97
9. Uji Multikolinieritas	98
10. Uji Heteroskedastisitas	99
11. Uji Hipotesis (Uji t)	100
12. Tabel R	101
13. Tabel t	104

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, walaupun organisasi tersebut memiliki teknologi yang canggih, perkembangan informasi, tersedianya bahan dan modal yang memadai, jika organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015:3). Penelitian Taufariska (2015) menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan untuk menghasilkan produktifitas kinerja yang baik dan mencapai tujuan organisasi secara efektif sehingga mampu menguatkan posisi perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Era globalisasi yang semakin maju menunjukkan adanya peningkatan kemajuan dibidang telekomunikasi, elektronika, dan bioteknologi. Kemajuan ini memberi dampak pada keterlibatan wanita di dunia kerja (Mazdalifah, 2012). Kebutuhan pangan yang semakin meningkat mendorong seorang wanita yang telah berkeluarga untuk tidak mengandalkan nafkah suami saja. Dengan terbukanya lapangan kerja yang luas untuk wanita, semakin besar kesempatan bagi wanita untuk mengembangkan karirnya. Konflik seorang ibu rumah tangga yang bekerja dihadapkan pada situasi rumit yang menempatkan mereka diantara kepentingan keluarga dengan kebutuhan untuk bekerja. Wanita yang bekerja juga akan terbentur dengan adanya budaya tradisional di masyarakat. Kebanyakan orang menganggap bahwa wanita atau istri tidak bisa menempati posisi yang lebih tinggi dari pria atau suami dan seharusnya istri bertugas dirumah untuk melayani suami dan anak-anaknya. Taufariska (2015) dalam penelitiannya berpendapat bahwa wanita yang bekerja dan belum memiliki anak bukan berarti mereka tidak memiliki konflik.

Konflik yang dialami oleh wanita yang bekerja, dalam hal ini karyawan, bukan hanya bersumber dari anak tetapi juga bisa bersumber dari suami atau anggota keluarga lainnya. Konflik yang muncul dapat memberikan tekanan negatif dimana tekanan-tekanan negatif yang diterima oleh istri akan mengganggu pekerjaannya sebagai karyawan.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur, penempatan atau pemenuhan tenaga kerja tahun 2015 pada 29 Kabupaten dan 9 Kota di sebanyak 6.672 perusahaan berjumlah 1.003.677 orang tenaga kerja yang terdiri dari 524.967 pria (52,30 %) dan 478.710 wanita (47,70 %). Di wilayah Kabupaten, Sidoarjo memiliki jumlah tenaga kerja wanita terbanyak yaitu 79.595 wanita (16,63%) di sebanyak 978 perusahaan dan Sampang memiliki jumlah tenaga kerja wanita yang paling sedikit yaitu 384 wanita (0,08%) di sebanyak 25 perusahaan. Di wilayah Kota, Surabaya memiliki jumlah tenaga kerja wanita terbanyak yaitu 65.955 wanita (13,78%) di sebanyak 957 perusahaan dan Batu memiliki jumlah tenaga kerja wanita paling sedikit yaitu 691 wanita (0,14%) di sebanyak 37 perusahaan.

Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Kabupaten Kota Jawa Timur 2015

No	Kabupaten/ Kota <i>Region</i>	Jumlah Perusahaan	Tenaga Kerja		Jumlah	presentase tenaga kerja perempuan (%)
			Laki-laki	Perempuan		
	Kabupaten /Regency					
1	Sidoarjo	978	102 108	79 595	181 703	16.63%
2	Pasuruan	811	59 860	55 033	114 893	11.50%
3	Gresik	603	60 310	33 632	93 942	7.03%
4	Malang	267	25 305	28 015	53 320	5.85%
5	Jember	176	22 564	20 467	43 031	4.28%
10	Tuban	199	5 310	8 930	14 240	1.87%
20	Nganjuk	45	2 867	2 923	5 790	0.61%
25	Madiun	24	1 593	1 253	2 846	0.26%
29	Sampang	25	356	384	740	0.08%

Lanjutan Tabel 1.1

No	Kabupaten/ Kota <i>Region</i>	Jumlah Perusahaan	Tenaga Kerja		Jumlah	presentase tenaga kerja perempuan (%)
	Kota <i>/Municipality</i>				-	
1	Surabaya	957	90 938	65 955	156 893	13.78%
2	Malang	269	16 491	23 524	40 015	4.91%
6	Pasuruan	63	2 325	2 691	5 016	0.56%
9	Batu	37	613	691	1 304	0.14%
	Jawa Timur	6 672	524 967	478 710	1 003 677	100.00%

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Timur (2015)

Pada Tabel.1 menunjukkan bahwa di Kabupaten Malang, terdapat 53.320 orang tenaga kerja dengan rincian 25.305 pria (4,82 %) dan 28.015 wanita (5,58 %) di sebanyak 267 perusahaan. Di Kota Malang, terdapat 40.015 orang tenaga kerja dengan rincian 16.491 pria (3,14%) dan 23.524 wanita (4.91%) di sebanyak 269 perusahaan. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten dan Kota Malang menempati urutan pertama dengan jumlah tenaga kerja wanita terbanyak daripada tenaga kerja pria di seluruh Kabupaten dan Kota di Jawa Timur. Tingginya jumlah tenaga kerja wanita dibandingkan pria membuktikan bahwa wanita juga turut berpartisipasi dan bersaing dalam dunia kerja meskipun memiliki tanggungjawab dalam mengurus rumah tangga dan anak-anak mereka.

Menurut Robbins (2006:546) konflik adalah suatu proses dimana suatu pihak menganggap pihak lain bertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Penelitian Izzah dkk (2015) menyebutkan bahwa konflik peran ganda atau yang biasa disebut *work-family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan arah yang negatif, hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2012) yang menunjukkan bahwa secara parsial konflik peran ganda berpengaruh terhadap

kinerja dosen. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa wanita yang telah menikah dan bekerja akan berdampak pada konflik peran ganda yang tidak dapat dihindari.

Karyawati yang memiliki peran ganda cenderung memiliki jadwal aktifitas yang lebih padat daripada karyawati yang belum menikah. Padatnya aktifitas yang dijalankan, pada titik tertentu akan menimbulkan kejenuhan dan kelelahan kerja. Menurut Hidayah (2018) dan Dewi dkk (2019) kelelahan kerja merupakan penurunan proses efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan fisik atau mental tubuh yang mengakibatkan penurunan daya kerja dan penurunan tingkat produktivitas sebagai akibat dari tubuh yang sudah tidak dapat bekerja secara maksimal. Penelitian Hidayat (2016) dan Jamaluddin (2015) menyebutkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah yang negatif. Hal ini berarti jika kelelahan kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun dan jika kelelahan kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja karyawan yang memuaskan didapatkan dari komitmen terhadap organisasi. Mowday (1998) dalam Sapitri (2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan setia dan berusaha berkerja keras untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Sunjaya dkk (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Pharpros Tbk Semarang. Penelitian menurut Dewi dkk (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Kinerja atau *performance* menurut Moehariono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Ma'ruf (2014:114) standar kinerja merupakan tingkat kerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding, tujuan, atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun pada karyawan.

PT. Penamas Nusa Prima merupakan salah satu pabrik penghasil rokok kretek di Malang. PT. Penamas Nusa Prima Malang memiliki kurang lebih 1000 sumber daya manusia atau karyawan yang terbagi pada setiap divisi. Sebagai salah satu pabrik penghasil rokok terbesar di Malang, PT. Penamas Nusa Prima Malang mempekerjakan karyawannya dari mulai pengadaan bahan baku, pengelolaan bahan baku, perawatan mesin, pengepakan, hingga disalurkan kepada distributor di seluruh Indonesia khususnya luar Jawa.

Penelitian ini fokus pada tenaga kerja pada divisi pengepakan (*handpack*). Menurut wawancara yang dilakukan pada 7 Maret 2019 terhadap beberapa karyawan PT. Penamas Nusa Prima yang bekerja pada bagian pengepakan (*handpack*) didapatkan informasi bahwa seluruh karyawan pada divisi tersebut telah menikah. Sebagai karyawan yang telah menikah, mereka tentu merasakan konflik peran ganda, karena sebagai seorang istri mereka dituntut bertanggung jawab untuk melayani keluarganya dan sebagai karyawan mereka dituntut untuk melaksanakan kewajiban memenuhi rencana kinerja terutama jika permintaan produksi yang diterima oleh perusahaan melampaui rencana yang ditetapkan sebelumnya.

PT. Penamas Nusa Prima biasanya beroperasi secara bersama-sama sesuai divisi mulai pukul 07.00-15.00 WIB pada hari Senin sampai Jum'at, pukul 07.00-12.00 WIB pada hari Sabtu dan libur pada hari Minggu. Jam kerja tersebut adalah jam kerja normal pada PT. Penamas Nusa Prima, namun dalam kenyataannya karyawan wajib lembur dalam dua kondisi. Pertama, ketika target pekerjaan belum tercapai. Setiap karyawan memiliki target perorangan yang harus diselesaikan hari itu juga. Apabila target tersebut belum tercapai maka karyawan diharuskan menyelesaikannya tanpa upah lembur walaupun sudah melewati jam kerja normal. Kedua, jika perusahaan menerima permintaan produksi dengan jumlah yang lebih tinggi dari yang direncanakan, maka karyawan dituntut untuk menyelesaikan target hariannya ditambah dengan penambahan permintaan produksi. Hasil kerja tambahan tersebut dihitung sebagai upah lembur. Penelitian Inta dkk (2012) menyatakan bahwa

pada umumnya, wanita yang bekerja lebih cenderung memiliki tingkat pemicu lelah yang lebih tinggi akibat tekanan atau beban yang diemban dibandingkan dengan pria.

Karyawati pada Divisi Pengepakan (*handpack*) seluruhnya sudah bekerja pada PT. Penamas Nusa Prima paling sedikit 15 tahun. Adanya hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawati, menimbulkan kesetiaan karyawati terhadap perusahaan sehingga kebanyakan karyawati dapat bertahan hingga 15 tahun bahkan lebih. Luthans (2006:249) menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan proses berkelanjutan seorang anggota organisasi dalam mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Kontribusi penelitian ini dilakukan adalah terletak pada persamaan gender responden yang diteliti, konsistensi hasil dengan variabel lain yang berdeba, menambah variabel baru yaitu kelelahan, selain itu dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi dijelaskan dengan gambaran yang lebih luas terhadap kinerja perusahaan khususnya wanita.

Terdapatnya konflik peran ganda, kewajiban karyawati untuk memenuhi kewajiban lembur yang dapat menyebabkan kelelahan kerja disatu sisi dan tercapainya kesetiaan kerja disisi lain menjadi alasan penelitian ini dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat disusun beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawati divisi *handpack* pada PT. Penamas Nusa Prima Malang?
- 2) apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawati divisi *handpack* pada pada PT. Penamas Nusa Prima Malang?
- 3) apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawati divisi *handpack* pada PT. Penamas Nusa Prima Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan divisi *handpack* pada PT. Penamas Nusa Prima Malang;
- 2) untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan divisi *handpack* pada PT. Penamas Nusa Prima Malang;
- 3) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan divisi *handpack* pada PT. Penamas Nusa Prima Malang;

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

- 1) **Praktis**
Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT. Penamas Nusa Prima Malang untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada divisi *handpack*.
- 2) **Teoritis**
 - a. **Bagi akademisi**
Dapat digunakan sebagai informasi untuk penelitian yang memiliki kaitan dengan bidang yang sama.
 - b. **Bagi Peneliti**
Hasil penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman sekaligus dapat dijadikan perbandingan dengan teori-teori yang diterima selama perkuliahan dengan penerapan yang riil di dunia nyata.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Konflik Peran Ganda

a. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik secara bahasa berarti percekocokan, perselisihan atau pertentangan. Wirawan (2016:4) menjelaskan bahwa kata konflik berasal dari bahasa latin yaitu *configere* yang berarti saling memukul. Dari bahasa latin diadopsi ke dalam bahasa Inggris menjadi *conflict* kemudian diadopsi ke dalam bahasa Indonesia menjadi konflik.

Menurut Sopiah (2014) pengertian konflik adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan segera mempengaruhi secara negatif pihak lain. Wood dalam Sari (2018) menyatakan bahwa konflik muncul ketika orang yang saling berhubungan memiliki pandangan, minat atau tujuan yang berbeda dan mempersepsikan perbedaan mereka sebagai pertentangan. Konflik merupakan sesuatu yang normal dan tidak dapat dihindari pada setiap hubungan. Adanya konflik tidak mengindikasikan bahwa suatu hubungan akan memburuk. Hal ini bergantung pada pengelolaan konflik itu sendiri. Apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik maka pertentangan yang muncul tidak mengakibatkan suatu hubungan akan memburuk.

Salaa (2015) berpendapat bahwa peran ganda adalah wanita yang memiliki dua peran, yaitu peran domestik dan peran karir. Peran domestik adalah wanita yang hanya bekerja di rumah saja sebagai istri yang setia, sedangkan peran karier adalah wanita yang bekerja di luar rumah, baik karena ilmu yang didapat atau karena keterampilannya.

Sering kita jumpai disekitar kita banyak orang yang memiliki peran ganda, salah satunya adalah karyawan yang telah menikah. Mereka memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas di tempat mereka bekerja sekaligus mengurus rumah tangganya. Peran ini yang kemudian memicu adanya konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan rumah tangganya. Karyawan yang tidak dapat mengelola waktu untuk

urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau disebut sebagai konflik peran ganda (*work conflict family*). Di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggungjawab dan mengurus keluarganya dengan baik, namun disisi lain sebagai seorang karyawan dituntut bekerja sesuai standar perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik (Akbar, 2018). Dengan demikian dapat kita tarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda adalah suatu kondisi ketidakseimbangan antara tanggungjawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Beberapa peneliti (Frone *et al* (1994), Habibullah (2010), Pramadani (2012), Meidah (2013), Akbar (2018)) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik peran ganda dibagi menjadi dua jenis, yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

1) Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*)

Terjadinya peningkatan jumlah wanita yang bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga atau disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Hal ini biasanya terjadi pada saat wanita yang bekerja atau karyawan berusaha bertanggung jawab untuk memenuhi tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan sekaligus. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan. Tuntutan pekerjaan menimbulkan tekanan yang berasal dari waktu yang terbatas dengan beban kerja yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Banyaknya waktu untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga sehingga akan memengaruhi tuntutan keluarga itu sendiri (Akbar, 2018).

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang dialami oleh karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. Dengan demikian akan cenderung sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang

berbenturan dengan tanggungjawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya (Frone *et al.*, 1994).

Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Menurut Boles *et al.*, (2002) dalam Meidah (2013) indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

- a) Tekanan kerja, tekanan-tekanan kerja yang diterima oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut lebih memikirkan beban kerjanya dibandingkan tanggungjawabnya dalam mengurus rumah tangga.
- b) Banyaknya tuntutan tugas, banyaknya tuntutan tugas yang diterima oleh seorang karyawan akan membuat karyawan tersebut menghiraukan waktu dengan keluarganya. Karena sebagian besar waktunya dipergunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
- c) Kurangnya kebersamaan keluarga, kesibukan yang padat dalam mengurus pekerjaan akan membuat waktu karyawan berkurang dalam kebersamaan dengan keluarga. Hal tersebut dikarenakan kesibukan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
- d) Sibuk dengan pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak akan membuat seorang karyawan sibuk dengan pekerjaannya. Kesibukan tersebut dapat berupa pekerjaan yang belum selesai ditambah dengan pekerjaan yang lain, pekerjaan yang dikejar *deadline* dan lain sebagainya.

e) Konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga, komitmen terhadap organisasi akan membuat karyawan siap bekerja keras dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita organisasi. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan mungkin akan memenuhi tanggungjawab terhadap keluarganya secara finansial, namun secara waktu karyawan tersebut akan mendahulukan pekerjaannya dibandingkan dengan keluarganya. Hal tersebut yang akan memunculkan konflik antara komitmen dengan tanggungjawab terhadap keluarga.

2) Konflik Keluarga-pekerjaan (*Family-Work Conflict*)

Natemayers *et al.*, (1999) dalam Habibullah (2010) menyatakan konflik keluarga-pekerjaan terjadi ketika konflik dan krisis dalam keluarga mempengaruhi kinerja dan perilaku dalam bekerja. Sedangkan menurut Pramadani (2012) konflik keluarga-pekerjaan didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik dimana terdapat tekanan peran dari keluarga yang bertentangan dengan peran dalam pekerjaan. Artinya, peran dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

Menurut Frone *et al.*, (1994) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

- a) Tekanan sebagai orang tua, tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu. Beban yang ditanggung juga bisa kekhawatiran orang tua terhadap kenakalan anak.
- b) Tekanan perkawinan, tekanan perkawinan merupakan beban seorang istri dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak ada dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.
- c) Kurangnya keterlibatan sebagai seorang istri, kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada oerannya sebagai seorang istri. Keterlibatan istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan ketika dibutuhkan suami.

- d) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua bisa berupa untuk menemani anak mengerjakan PR dan ketika anak membutuhkan.
- e) Campur tangan pekerjaan, campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerja seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan dapat berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga.

b. Dampak Konflik Peran Ganda

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2008) dan Ardhiatama (2012) menyimpulkan pendapat yang sama bahwa beberapa dampak yang ditimbulkan dari konflik peran ganda sebagai berikut:

- 1) Perasaan bersalah, rasa bersalah adalah perasaan melakukan kesalahan. Sebagai suatu sikap emosi, umumnya rasa bersalah menyangkut konflik yang timbul dari kontroversi baik dalam standar moral atau sosial. Ibu yang bekerja merasa bersalah karena merasa waktu dan perhatian untuk keluarganya menjadi berkurang. Mereka merasa bersalah karena tidak selalu ada pada saat dibutuhkan
- 2) Stres, stress yang ditimbulkan dari konflik peran ganda bukan hanya bersifat personal, stress juga dapat terjadi di lingkungan kerja. Stress adalah ketegangan fisik dan mental karena tubuh memberikan respon terhadap tekanan, tuntutan, maupun gangguan-gangguan lain yang berada di sekeliling atau sekitar seseorang. Wanita yang bekerja cenderung mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria, karena waktu bekerja menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.
- 3) Tidak berdaya, ketidakberdayaan merupakan suatu kondisi yang didapat dari adanya gangguan motivasi, proses kognisi atau emosi. Ide dasar yang melatarbelakangi ketidakberdayaan adalah bahwa orang sadar tidak adanya control terhadap beberapa situasi yang terjadi. Ketidakberdayaan pada ibu yang bekerja

muncul jika individu sebenarnya adalah tipe seorang ibu rumah tangga biasa, namun harus bekerja untuk membantu perekonomian rumah tangga.

- 4) Cemas, kecemasan merupakan manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur baur dan terjadi ketika orang mengalami tekanan perasaan karena adanya pertentangan. Salah satu hal yang menyebabkan munculnya kecemasan pada ibu yang bekerja adalah rasa khawatir terhadap tanggung jawabnya sebagai ibu di rumah.

c. Beberapa cara menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga (Akbar, 2018):

- 1) Cara untuk individu

Ada beberapa cara untuk menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri dan sekaligus karyawan.

- 2) Cara untuk perusahaan

Ada beberapa cara untuk perusahaan dalam menghadapi masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan, yaitu:

- a) Waktu kerja yang lebih fleksibel
- b) Jadwal kerja alternatif
- c) Tempat penitipan anak
- d) Taman kanak-kanak
- e) Kebijakan ijin keluarga
- f) *Job sharing*

Perusahaan perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan cara tersebut sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan yang

dialami karyawannya karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun immateri.

2.1.2 Kelelahan Kerja

a. Pengertian kelelahan kerja

Grandjean dalam Astuti (2009) kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda setiap individu, tetapi semuanya berujung pada kehilangan efisiensi kerja, dan ketahanan tubuh. Zahrotin (2019) menyebutkan bahwa kelelahan adalah proses penurunan keadaan seseorang secara fisik maupun mental yang mengakibatkan penurunan kesejahteraan, kapasitas atau kinerja sebagai akibat dari aktifitas kerja.

Ada tiga indikator terjadinya kelelahan kerja menurut Baron dan Greenberg (2003) dalam Juliana dkk (2018) yaitu:

- 1) Kelelahan fisik, yaitu berkurangnya energi pada seorang karyawan yang ditandai dengan kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik. Keluhan fisik tersebut seperti sakit kepala, mual, susah tidur atau mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan berkurangnya semangat saat bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, atau merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.
- 2) Kelelahan emosional, merupakan kondisi kelelahan yang berwujud dari perasaan seseorang sebagai hasil dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional akan merasa hidupnya lelah, tidak bersemangat dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.
- 3) Kelelahan mental, merupakan kelelahan yang ditandai dengan berkurangnya aktualisasi karyawan dikarenakan rendahnya motivasi dan penurunan rasa percaya

diri. Kondisi kelelahan ini berdampak pada rendahnya prestasi yang akan dicapai seorang karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan

Beberapa peneliti (Budiono (2003), Suma'mur (2009), Setyawati (2010), Inta dkk (2012), Rizal dan Badaruddin (2017)) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor Internal

- a) Usia, subjek yang berusia lebih muda mempunyai kekuatan fisik dan cadangan tenaga lebih besar daripada yang berusia tua. Akan tetapi pada subjek yang lebih tua lebih mudah melalui hambatan. Tenaga kerja yang berusia 40-50 tahun akan lebih cepat menderita kelelahan dibandingkan tenaga kerja yang relatif lebih muda.
- b) Jenis kelamin, ukuran tubuh dan kekuatan otot tenaga kerja wanita relatif kurang dibanding pria. Secara biologis wanita mengalami siklus haid, kehamilan dan menopause, dan secara sosial wanita berkedudukan sebagai ibu rumah tangga.
- c) Psikis, tenaga kerja yang mempunyai masalah psikologis sangat mudah mengalami suatu bentuk kelelahan kronis. Salah satu penyebab dari reaksi psikologis adalah pekerjaan yang monoton yaitu suatu kerja yang berhubungan dengan hal yang sama dalam periode atau waktu tertentu dan dalam jangka waktu yang lama dan biasanya dilakukan oleh suatu produksi yang besar.
- d) Kesehatan, kesehatan dapat mempengaruhi kelelahan kerja yang dapat dilihat dari riwayat penyakit yang diderita. Beberapa penyakit yang dapat mempengaruhi kelelahan, yaitu:
 - a. Penyakit Jantung
 - b. Penyakit Gangguan Ginjal
 - c. Penyakit Asma
 - d. Tekanan darah rendah

e. Hipertensi

- e) Status perkawinan, pekerja yang sudah berkeluarga dituntut untuk memenuhi tanggung jawab tidak hanya dalam hal pekerjaan melainkan juga dalam hal urusan rumah tangga sehingga resiko mengalami kelelahan kerja juga akan bertambah.
- f) Sikap kerja, hubungan tenaga kerja dalam sikap dan interaksinya terhadap sarana kerja akan menentukan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Semua sikap tubuh yang tidak alamiah dalam bekerja, misalnya sikap menjangkau barang yang melebihi jangkauan tangan harus dihindarkan. Penggunaan meja dan kursi kerja ukuran baku oleh orang yang mempunyai ukuran tubuh yang lebih tinggi atau sikap duduk yang terlalu tinggi sedikit banyak akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Hal ini akan menyebabkan kelelahan.
- g) Status Gizi, kesehatan dan daya kerja sangat erat kaitannya dengan tingkat gizi seseorang. Tubuh memerlukan zat-zat dari makanan untuk pemeliharaan tubuh, perbaikan kerusakan sel dan jaringan. Zat makanan tersebut diperlukan juga untuk bekerja dan meningkat sepadan dengan lebih beratnya pekerjaan.

2) Faktor Eksternal

- a) Masa kerja, seseorang yang bekerja dengan masa kerja yang lama lebih banyak memiliki pengalaman dibandingkan dengan yang bekerja dengan masa kerja yang tidak terlalu lama. Orang yang bekerja lama sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga tidak menimbulkan kelelahan kerja bagi dirinya.
- b) Beban kerja, setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban yang dimaksud fisik, mental atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Diantara mereka ada yang lebih cocok untuk beban fisik, mental ataupun sosial. Bahkan banyak juga dijumpai kasus kelelahan kerja dimana hal itu adalah sebagai akibat dari pembebanan kerja yang berlebihan.
- c) Shift kerja, salah satu penyebab kelelahan adalah kekurangan waktu tidur dan terjadi gangguan pada *circadian rhythms* akibat *jet lag* atau *shift work*.

Cyrcardian rhythms berfungsi dalam mengatur tidur, kesiapan untuk bekerja, proses otonom dan vegetatif seperti metabolisme, temperatur tubuh, detak jantung dan tekanan darah. Fungsi tersebut dinamakan siklus harian yang teratur.

- d) Penerangan, penerangan yang baik memungkinkan tenaga kerja melihat objek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya yang tidak diperlukan. Lebih dari itu, penerangan yang memadai memberikan kesan pemandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang menyegarkan. Penerangan yang buruk dapat mengakibatkan kelelahan maya dengan berkurangnya daya dan efisiensi kerja, keluhan pegal di daerah mata, dan sakit kepala, kerusakan indera mata, kelelahan mental dan menimbulkan terjadinya kecelakaan.
- e) Kebisingan, kebisingan merupakan suara atau bunyi yang tidak dikehendaki karena pada tingkat atau intensitas tertentu dapat menimbulkan gangguan, terutama merusak alat pendengaran. Kebisingan akan mempengaruhi faal tubuh seperti gangguan pada saraf otonom yang ditandai dengan bertambahnya metabolisme, bertambahnya tegangan otot sehingga mempercepat kelelahan.
- f) Iklim kerja, suhu yang terlalu rendah dapat menimbulkan keluhan kaku dan kurangnya koordinasi sistem tubuh, sedangkan suhu yang terlalu tinggi akan menyebabkan kelelahan akibat menurunnya efisiensi kerja, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, aktivitas organ- organ pencernaan menurun, suhu tubuh meningkat, dan produksi keringat meningkat.

c. Pencegahan kelelahan kerja

Untuk mencegah dan mengatasi memburuknya kondisi kerja akibat faktor kelelahan pada tenaga kerja disarankan agar (Budiono dkk, 2003):

- 1) Memperkenalkan perubahan pada rancangan produk.
- 2) Merubah metode kerja menjadi lebih efisien dan efektif.
- 3) Menerapkan penggunaan peralatan dan piranti kerja yang memenuhi standar ergonomis.
- 4) Menjadwalkan waktu istirahat yang cukup bagi seorang tenaga kerja.

- 5) Menciptakan suasana lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman bagi tenaga kerja.
- 6) Melakukan pengujian dan evaluasi kinerja tenaga kerja secara periodik.
- 7) Menerapkan sasaran produktivitas kerja berdasarkan pendekatan manusiawi dan fleksibilitas yang tinggi.

2.1.3 Komitmen Organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Durkin dan Bannet dalam Rahmi (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan. Loyalitas ini merupakan proses berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal:

- 1) Keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- 2) Kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya.
- 3) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi akan membuat karyawan lebih berorientasi pada kerja, cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama, serta memberikan yang terbaik kepada organisasinya. Curtis dan Wright dalam Rahmi (2013) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi, maka akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, dan setuju dengan tujuan dan sistem nilai. Ketiga hal tersebut akan membuat karyawan setia terhadap organisasi dan siap untuk bekerja keras demi organisasinya.

b. Jenis komitmen organisasi

Luthans (2008:249) mengemukakan tiga dimensi dari komitmen organisasional yaitu sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective comitment*), yaitu keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena karyawan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.
- 3) Komitmen normatif (*normative commiment*), merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, atau keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa wajib atau sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut.

c. Faktor-faktor komitmen organisasi

Robbins dalam Fauzi (2012:8) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor-faktor penentu tingginya komitmen organisasi antara lain:

- 1) Kemampuan biografis yang meliputi:

- a) Usia, semakin tua usia seseorang, maka semakin sedikit kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan alternatif. Karyawan yang berusia tua cenderung lebih rendah tingkat kemahiran dalam bekerja. Tingkat kematangan berfikir juga menjadi alasan mengapa karyawan yang berusia tua memiliki komitmen organisasi lebih kuat daripada yang berusia muda.
- b) Jenis kelamin, menurut pengamatan Robbin dalam perbedaan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih mematuhi otoritas. Sedangkan pria lebih agresif dan memiliki harapan besar untuk sukses. Namun sejalan dengan waktu bahwa kadar partisipasi wanita meningkat pesat dalam angkatan kerja. Sehingga terjadi perubahan susunan peran wanita dan pria menjadi seimbang dan tidak berbeda dalam hal produktifitas. Tapi juga tidak sedikit wanita yang keluar dari pekerjaan mereka karena tanggungjawab yang lebih besar terhadap keluarga.
- c) Status perkawinan, karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat absensi kerja yang minim. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan hidup dalam keluarga semakin meningkat. Sehingga karyawan yang telah berkeluarga memiliki kemungkinan yang kecil untuk keluar dari pekerjaan.
- d) Banyaknya tanggungan keluarga, banyaknya tanggungan keluarga yang harus dipikul oleh seseorang akan memaksa orang tersebut memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Robbin banyaknya tanggungan keluarga tersebut memiliki korelasi positif dengan komitmen organisasi.
- e) Masa kerja (pengalaman), masa kerja merupakan faktor yang ampuh dalam meramalkan pergantian karyawan. Robbin menyatakan bahwa masa kerja dalam suatu pekerjaan merupakan tolak ukur seseorang akan keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang cukup matang dari masa kerja. Masa kerja dengan tingkat kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif.

2) Kemampuan

Kemampuan-kemampuan yang dimiliki karyawan terkait dengan komitmen organisasi adalah:

- a) Kemampuan Intelektual, kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kegiatan tersebut memiliki tujuh faktor yang penting, diantaranya adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan.
- b) Kemampuan Fisik, kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang menuntut adanya stamina yang baik, kecekatan, dan keterampilan.
- c) Kesesuaian Pekerjaan Dengan Kemampuan, suatu pekerjaan akan memberikan tuntutan yang berbeda-beda terhadap seseorang. Seseorang memiliki kemampuan yang berbeda-beda pula dalam menyelesaikan tantangan dari pekerjaan. Sehingga harus ada kesesuaian antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diberikan.

3) Kepribadian

Kepribadian adalah total dari cara-cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Terdapat suatu tinjauan ulang terhadap literatur kepribadian yang menawarkan garis panduan umum untuk kinerja yang efektif.

4) Pembelajaran

Pembelajaran adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Belajar akan membantu memberi penjelasan dan pemahaman perilaku.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* menurut Moehariono (2013:95) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Schuler dan Jackson dalam Rosita (2012) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam proses melaksanakan tugas tugas yang diberikan oleh organisasi dengan tanggungjawab yang diukur dan dinilai berdasarkan kriteria yang berlaku.

b. Ukuran Indikator kinerja

Menurut Moehariono (2013:151) terdapat enam ukuran indikator kerja, namun masing-masing organisasi dapat mengembangkan sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- 1) Efektif, yaitu mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, yaitu mengukur derajat kesesuaian proses yang menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, yaitu mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

- 4) Ketepatan waktu, yaitu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktifitas, yaitu mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, yaitu mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Penelitian Prawirosentono dalam Kaori (2014) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator berikut:

- 1) Efektifitas, yaitu apabila tujuan organisasi tercapai dengan kebutuhan yang telah direncanakan.
- 2) Tanggungjawab, yaitu merupakan konsekuensi yang diambil dari adanya wewenang kekuasaan dan pekerjaan.
- 3) Disiplin, yaitu patuh terhadap peraturan dan hukum yang telah disepakati bersama di dalam organisasi.
- 4) Inisiatif, inisiatif erat hubungannya dengan kreatifitas dan daya pikir akan ide-ide baru yang berkaitan dengan pengembangan organisasi dan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pradnyana dan Kase (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh kondisi-kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, orientasi tujuan dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Mangkuprawira dan Hubies (2006:155) mengindikasikan faktor-faktor kinerja yang terdiri atas:

- 1) Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, percaya diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai konflik peran ganda yang dilakukan oleh Rosita (2012) dengan variabel independen yang digunakan adalah Konflik Peran Ganda (X_1) dan Stres Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen. Sedangkan secara parsial Variabel Konflik Peran Ganda berpengaruh terhadap Kinerja Dosen, namun pada variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Penelitian Izzah (2015), dengan variabel independen yang digunakan adalah Konflik Peran Ganda (X_1), Phobia Sukses (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, serta Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) melalui komitmen organisasi dengan arah yang negatif, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak (agen).

Penelitian Taufariska (2015), dengan variabel independen yang digunakan adalah Konflik Peran Ganda (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai kelelahan kerja yang dilakukan oleh Jamaluddin (2015) dengan variabel independen yang digunakan yaitu kelelahan kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja.

Penelitian Hidayat (2016) dengan variabel independen yang digunakan yaitu Stres (X_1), Kelelahan Kerja (X_2) dan variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen Stres dan Kelelahan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dalam penelitian Sapitri (2016) dengan variabel independen yang digunakan adalah Komitmen Organisasi (X_1), dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Sunjaya dkk (2017), dengan variabel independen yang digunakan adalah Budaya Kerja (X_1), Kemampuan (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Dewi dkk (2017), dengan variabel independen yang digunakan adalah Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3), sedangkan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen dan Kepuasan (Z) sebagai variabel intervening. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi

berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui variabel Kepuasan.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sry Rosita (2012)	Pengaruh Konflik Peran Ganda (X ₁) Stres Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan hubungan antara Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi yaitu sebesar 52.81 %. Tingkat korelasi tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi dengan fenomena-fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2	Khoirotul Izzah, Sri Wahyu Lely Hana Setyanti, Ema Desia Prajitiasari (2015)	Konflik Peran Ganda (X ₁) Phobia Sukses (X ₂) Kinerja Karyawati Kontrak (Agen) (Y) Komitmen Organisations (Z)	Analisis Path	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawati kontrak (agen) melalui komitmen organisasi dengan arah yang negatif, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawati kontrak (agen).
3	Daine Taufariska (2015)	Konflik Peran Ganda Kecerdasan Emosional Komitmen Organisasi (X ₁) (X ₂) (X ₃) Kinerja Karyawati (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen. Sedangkan secara parsial Variabel Konflik Peran Ganda berpengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 87.5%, namun pada variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Lanjutan Tabel 2.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Jamaluddin (2015)	Kelelahan Kerja (X ₁) Kecerdasan Emosional (X ₂) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja. Yang menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat Kelelahan maka akan semakin tinggi tingkat Kinerja, dan semakin tinggi tingkat Kelelahan maka semakin rendah tingkat Kinerja.
5	Zainul Hidayat (2016)	Stres (X ₁) Kelelahan Kerja (X ₂) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen Stres dan Kelelahan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja. Yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan maka akan semakin rendah tingkat kinerja, dan semakin rendah tingkat kelelahan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja.
6	Ranty (2016)	Sapitri Komitmen Organisasi (X ₁) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	Oky Pratama Sunjaya, Yulianeu, Leonardo Budi, Tsalis Syaifuddin (2017)	Budaya Kerja (X ₁), Kemampuan (X ₂) Komitmen Organisasi (X ₃) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8	Yunita Dewi, Sulianti Tobing, Wahyu Hana (2017)	Puspa Diana K (X ₁) Sri Organisasi (X ₂) Lelly Komitmen Organisasi (X ₃) Setyanti Kinerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Path	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui variabel Kepuasan.

Sumber Tabel 2: Rosita (2012); Izzah, Setyanti, Prajitiasari (2015); Taufariska (2015); Jamaluddin (2015); Hidayat (2016); Sapitri (2016); Sunjaya, Yulianeu, Budi, Syaifuddin (2017); Dewi, Tobing, Setyanti (2017).

Tabel penelitian terdahulu diatas terdapat delapan peneliti yang terbagi menjadi tiga bagian. Tiga peneliti yang pertama yaitu Rosita, Izzah dkk, dan Taufariska yang meneliti tentang variabel konflik peran ganda. Dari ketiga peneliti tersebut secara konsisten menyimpulkan bahwa variabel peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawati. Hasil penelitian yang mereka lakukan dijadikan dasar untuk membuat kerangka konseptual penelitian yaitu dengan mengarahkan variabel konflik peran ganda (X_1) ke variabel kinerja (Y). Dua peneliti selanjutnya Jamaluddin dan Hidayat meneliti tentang variabel kelelahan kerja. Dari kedua peneliti tersebut menyimpulkan bahwa variabel kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang mereka lakukan dijadikan dasar untuk membuat kerangka konseptual penelitian yaitu kelelahan kerja (X_2) ke variabel kinerja. Adapun tiga peneliti terakhir Sapitri, Sunjaya dkk, Dewi dkk meneliti tentang variabel komitmen organisasi. Dari ketiga peneliti tersebut secara konsisten menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang mereka lakukan dijadikan dasar untuk membuat kerangka konseptual yang mengarahkan variabel komitmen organisasi (X_3) ke variabel kinerja (Y). Adapun gambar kerangka tersebut terdapat pada sub bab kerangka konseptual dibawah.

Dari studi emperis yang ada dapat diketahui beberapa persamaan dengan penelitian ini, yaitu kesamaan pada variabel penelitian. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan tahun pengamatan.

2.3 Kerangka Konseptual

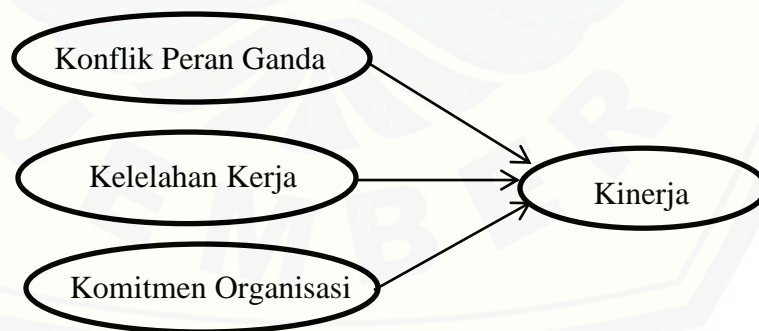
Perusahaan penting untuk mengetahui hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan pada buruknya kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawati yang baik sangat berpengaruh bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawati yang telah menikah harus siap dengan risiko yang diterima apabila karyawati tersebut memiliki konflik dalam rumah tangga dan pekerjaannya.

Konflik yang tidak ditanggapi dengan positif oleh karyawan akan menyebabkan stres, frustrasi, ketegangan dan pertengkaran. Hal-hal tersebut akan menimbulkan dampak yang negatif terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Wanita yang memiliki peran ganda cenderung memiliki jadwal aktifitas yang lebih padat daripada karyawan yang belum menikah. Padatnya aktifitas yang dijalankan, pada titik tertentu akan menimbulkan kejenuhan dan kelelahan kerja. Karena pada umumnya kelelahan kerja pada wanita lebih tinggi akibat tekanan atau beban yang diemban dibandingkan dengan pria. Kelelahan kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Kinerja yang memuaskan dari seorang karyawan adalah merupakan kebanggaan bagi karyawan tersebut dan perusahaan. Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan (Taufariska, 2015). Dengan komitmen yang baik karyawan akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal, namun jika komitmen karyawan terhadap perusahaan berkurang maka tugas dan tanggungjawabnya akan dilaksanakan dengan minimal. Hal tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Maksud dari Gambar 2.1 adalah konflik peran ganda, kelelahan kerja, dan komitmen organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penamas Nusa Priuma Malang.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.2 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Akbar (2018) menyatakan bahwa karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau disebut sebagai konflik peran ganda (*work conflict family*) yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Taufariska (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank “X” Cabang Jember menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Penamas Nusa Prima Malang.

2.4.3 Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja

Zahrotin (2019) menyatakan bahwa kelelahan adalah proses penurunan keadaan seseorang secara fisik maupun mental yang mengakibatkan penurunan kesejahteraan, kapasitas atau kinerja sebagai akibat dari aktifitas kerja. Hidayat (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang menunjukkan bahwa Kelelahan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan, dan semakin rendah tingkat kelelahan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₂ : Kelelahan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Penamas Nusa Prima Malang.

2.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Curtis dan Wright dalam Rahmi (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan setia untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi dan akan berusaha berkerja keras untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sapitri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Penamas Nusa Prima Malang.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diklarifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta berpengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga secara langsung dan tidak langsung hipotesis penelitian senantiasa dipertanyakan. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan apa yang terjadi bila variabel-variabel tertentu di kontrol secara tertentu. Penelitian ini juga dapat disebut pengujian hipotesis, yang menguji diantara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012:11).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawati pada Divisi Pengepakan (*handpack*) pada PT. Penamas Nusa Prima Malang.

Populasi dalam penelitian ini adalah 90 karyawati yang merupakan seluruh karyawati Divisi Pengepakan (*handpack*) pada PT. Penamas Nusa Prima Malang. Menurut Ari Kunto (2010:120) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, artinya peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 90 karyawati. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu jumlah sampel digunakan keseluruhan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang diukur, yaitu data yang berbentuk angka-angka. Hasil dan jawaban responden nantinya akan diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan atau statistik.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari keterangan karyawan PT. Penamas Nusa Prima Malang melalui proses wawancara dan menyebar kuesioner.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal, buku yang terkait dengan penelitian, dan internet atau publikasi informasi data-data yang terkait dengan penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Penamas Nusa Prima Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Yaitu pengambilan data dengan menggunakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang terkait dengan konflik peran ganda, kelelahan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, yang diajukan kepada responden pada PT. Penamas Nusa Prima Malang.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan proses tanya-jawab secara lisan kepada dua orang atau lebih yang dilakukan melalui tatap muka dan mendengarkan secara

langsung informasi dan keterangan-keterangan yang telah diperoleh dari hasil kuisioner maupun hal-hal yang diperlukan untuk melengkapi informasi pada penelitian ini.

c. Studi Pustaka

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan menggali data melalui literature-literatur yang berhubungan dengan penelitian seperti teori-teori yang digunakan pada penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen (X) adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yang termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini adalah:

Variabel (X_1) : Konflik Peran Ganda

Variabel (X_2) : Kelelahan Kerja

Variabel (X_3) : Komitmen Organisasi

- b. Variabel dependen (Y) adalah variabel yang terikat oleh variabel lain, dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Konflik Peran Ganda

Karyawati PT. Penamas Nusa Prima Malang yang telah menikah akan menghadapi konflik yang dialami dalam pekerjaan atau rumah tangganya (konflik peran ganda) yang memiliki dua dimensi yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu:

1) Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah tekanan dalam pekerjaan yang mengganggu perannya dalam keluarga. Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga yang

digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Boles *et,al.*, (2002) dalam Meidah (2013) yaitu:

- a) Tekanan kerja, yang dimaksud merupakan tekanan terhadap karyawan melaksanakan kewajiban memenuhi tuntutan kinerja yang mengganggu kehidupan rumah tangga karyawan.
- b) Kurangnya kebersamaan dengan keluarga, yang dimaksud adalah yang disebabkan oleh waktu bekerja sebagai karyawan yang menyebabkan kebersamaan dengan keluarganya berkurang.
- c) Sibuk dengan pekerjaan, peran sebagai karyawan membuat karyawan sibuk dan tidak bisa melakukan aktifitas-aktifitas penting dengan keluarganya.
- d) Konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga, yang dimaksud adalah rasa setia karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga membuat komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga berkurang.

2) Konflik Keluarga-Pekerjaan

Konflik keluarga-pekerjaan adalah tekanan dalam keluarga yang mengganggu perannya sebagai karyawan PT. Penamas Nusa Prima Malang. Indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Frone *et al.*, (1994) yaitu:

- a) Tekanan perkawinan, yang dimaksud merupakan beban seorang istri dalam keluarga karena tidak ada dukungan suami untuk bekerja.
- b) Kurangnya keterlibatan sebagai seorang istri, keterlibatan istri yang dimaksud berupa kurangnya kesediaan istri untuk menemani suami karena sibuk dengan pekerjaannya.

3.6.2 Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan proses penurunan keadaan karyawan PT. Penamas Nusa Prima Malang baik secara fisik maupun mental. Indikator-indikator kelelahan

kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Greenbreg (2003) dalam Juliana dkk (2018) yaitu:

- 1) Kelelahan fisik, yang dimaksud berupa keluhan fisik (sakit kepala, mual, susah tidur atau penurunan nafsu makan) yang disebabkan oleh banyaknya tugas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
- 2) Kelelahan emosional, yang dimaksud berupa perasaan jengkel karyawan sebagai hasil dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan sehingga karyawan tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Kelelahan mental, yang dimaksud berupa berkurangnya aktualisasi karyawan atau penurunan rasa percaya diri dikarenakan rendahnya motivasi atau dukungan keluarga.

3.6.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Penamas Nusa Prima Malang merupakan keinginan dan kesetiaan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Ada tiga indikator yang akan digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2008:249) yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yang dimaksud berupa sifat bangga karyawan karena sudah merasa sebagai bagian dari organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yang dimaksud berupa kebutuhan karyawan terhadap pekerjaan sehingga karyawan merasa rugi jika meninggalkan pekerjaannya.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yang dimaksud berupa keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kinerja yang terbaik dalam organisasi.

3.6.4 Kinerja

Kinerja atau hasil yang dicapai oleh karyawan divisi pengepakan (*handpack*) PT. Penamas Nusa Prima Malang yang dilaksanakan sesuai target yang ditentukan

oleh organisasi. Indikator-indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Moehariono (2013:151) dan Prawirosentono dalam Kaori (2014) yaitu:

- 1) Ketepatan waktu, yaitu mengukur kedatangan karyawan sesuai jam operasional yang ditentukan perusahaan.
- 2) Tanggungjawab, yaitu tanggungjawab karyawan atas hasil pekerjaannya.
- 3) Disiplin, yaitu kepatuhan karyawan terhadap kebijakan peraturan kerja yang ditentukan perusahaan.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol diletakkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Teknik pengukuran yang dilakukan untuk penelitian adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:123).

Skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap pernyataan yang berkaitan dengan objek yang dinilai. Rentang pengukuran pada variabel konflik peran ganda dan kelelahan kerja yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 1
- b. Setuju (S) : Skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 5

Rentang pengukuran pada variabel komitmen organisasi dan kinerja dalam penelitian yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4

- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
 d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2005:137) dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan valid dan reliabel.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung nilai korelasi (r) antara data pada masing-masing pertanyaan dan skor total. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner adalah teknik korelasi *product moment pearson* berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum Y \sum X}{\sqrt{\{(\sqrt{n} \sum X^2)\} \{(\sqrt{n} \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}} \quad (3.1)$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi product pearson moment

n = Jumlah data (responden sampel)

X = Nilai indikator variabel

Y = Nilai total variabel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas:

- (a) Jika r hasil positif dan $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut valid.
 (b) Jika r positif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrumen juga harus reliabel (sejauh mana pengukuran dapat diandalkan). Instrumen dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil yang konsisten. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Arikunto (2013:213) reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* melalui uji statistik *cronbach alpha* > 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r} \quad (3.2)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r = koefisien rata-rata suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3) Uji Normalitas

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis statistik parametris yaitu uji normalitas data. Tujuan dari normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Apabila data pengamatan tidak berdistribusi normal maka parametric tidak bisa digunakan karena statistic dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal (Sugiyono, 2012:293). Namun jika data tidak berdistribusi normal ada cara untuk mengatasinya yaitu data yang tidak normal biasanya dikarenakan sampel yang digunakan bermasalah yaitu dengan menstranformasi data. Hal ini dimaksudkan data yang dirubah adalah semua data, maka perbedaan nilai tiap responden akan tetap. Seperti data pada penelitian memiliki lebih dari satu variabel juga di transformasikan agar tidak mengubah hubungan antar variabel.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *normal probability plot* (Ghozali, 2005:112). Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas

(b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi (Priyanto, 2010:78). Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, kelelahan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penamas Nusa Prima Malang digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (3.3)$$

Keterangan :

Y : variabel kinerja karyawan

X₁ : variabel konflik peran ganda

X₂ : variabel kelelahan kerja

X₃ : variabel komitmen organisasi

b₀ : intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat X₁, X₂, X₃ sama dengan nol

b₁ : koefisien regresi variabel konflik peran ganda

b₂ : koefisien regresi variabel kelelahan kerja

b₃ : koefisien regresi variabel komitmen organisasi

e : variabel pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala multikolinieritas dan gejala heteroskedastisitas. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, antara lain:

1) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (Priyanto, 2010:62). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas tersebut adalah dengan cara melihat nilai tolerance dari VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan ketentuan sebagai berikut:

- (a) Jika nilai $VIF > 5$ atau $tolerance < 0,05$, maka terdapat masalah multikolinieritas.
- (b) Jika nilai $VIF < 5$ atau $Tolerance > 0,05$, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas terjadi karena jika variance berbeda, sedangkan jika variance tetap sama maka terjadi homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya kesamaan heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel terikat yaitu (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di *standardized* (Ghozali, 2005). Dasar analisisnya adalah:

- (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- (b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar luas diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka hal ini diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya anantara variabel pengaruh konflik peran ganda, kelelahan kerja, dan komitmen organisasi terhadap karyawati divisi pengepakan (*handpack*) pada PT.Penamas Nusa Prima Malang. Pengujian tersebut menggunakan uji statistik dengan rumus berikut berikut (Prayitno, 2010:68):

$$t = \frac{bt}{S_{bi}} \quad (3.4)$$

Keterangan:

t = statistik Uji

bi = Koefisien Regresi

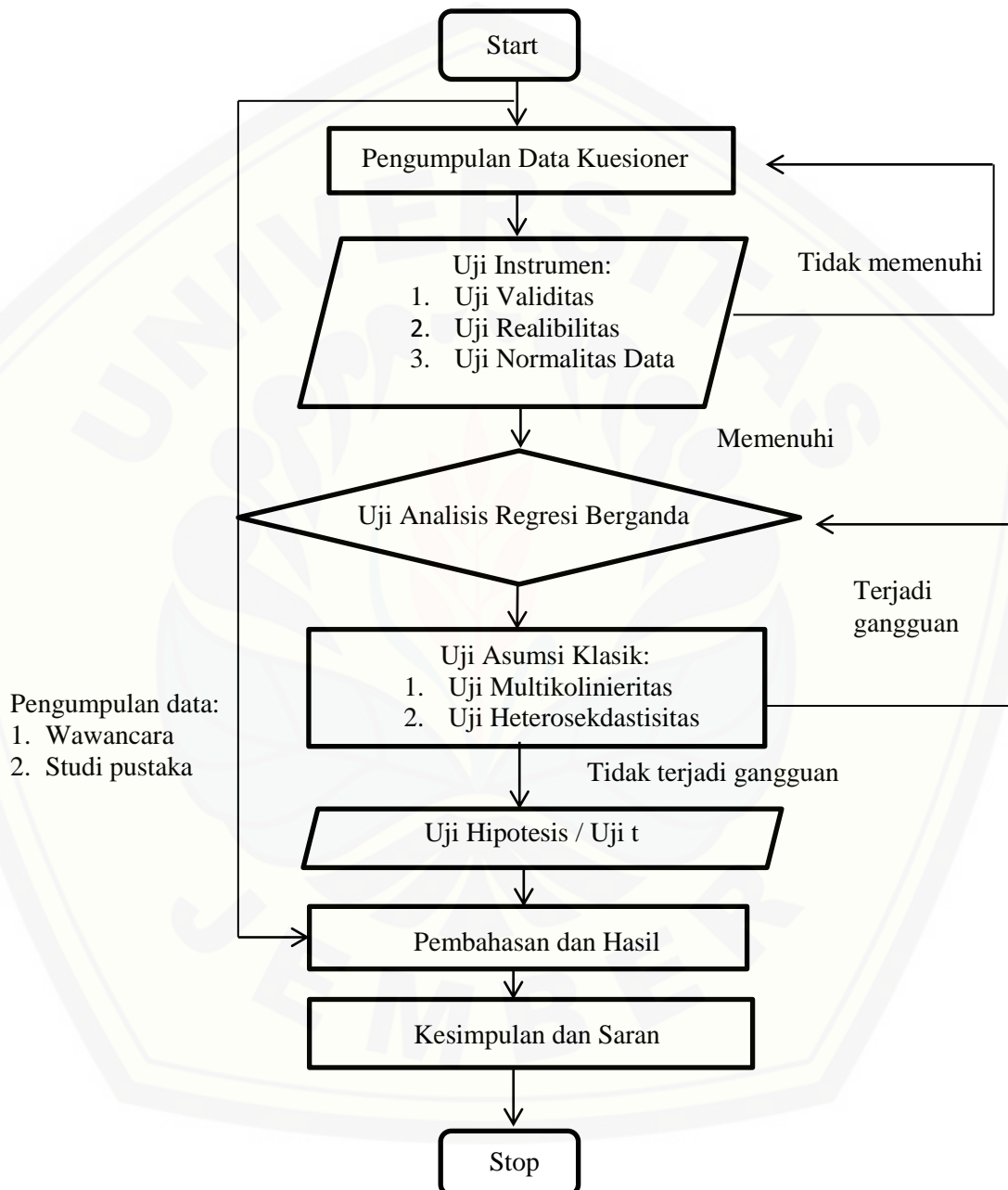
Sbi = Standar eror koefisien regresi

Formulasi Hipotesis Uji t:

- (a) $H_0 : b_i = 0, i = 1$, H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- (b) $H_a : b_i \neq 0, i = 1$, H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- (c) Level of significane 5% (Uji 2 sisi $0,05 : 2 = 0,025$)
- (d) Pengambilan keputusan :
 - (1)jika $t_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat,
 - (2)jika $t_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah:

- a) Start atau tahap awal mempersiapkan data-data penelitian.
- b) Pengumpulan data, pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian melalui penyebaran kuesioner pada responden untuk mendapatkan data primer.
- c) Melakukan uji instrumen terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya instrumen penelitian.
 1. Jika hasil instrumen data tidak valid, maka perlu melakukan pengumpulan data ulang menggunakan alat ukur baru.
 2. Jika hasil instrumen valid pada tingkat alpha tertentu, maka proses olah data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
- d) Analisis regresi linier berganda, merupakan analisis yang dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e) Uji asumsi klasik yaitu tahap mendeteksi adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas pada data dikarenakan hal-hal tersebut merupakan pelanggaran dalam suatu penelitian.
 1. Jika dalam menganalisis uji asumsi klasik terdapat gangguan pada data, maka perlu melakukan pengecekan ulang terhadap uji asumsi klasik.
 2. Jika hasil analisis uji asumsi klasik tidak terjadi gangguan maka proses olah data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
- f) Uji hipotesis yaitu uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat suatu penelitian.
- g) Pembahasan, interpretasi output SPSS.
- h) Menyimpulkan hasil penelitian.
- i) Stop, yaitu berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis statistik, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Konflik peran ganda (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *handpack* PT. Penamas Nusa Prima Malang, artinya jika konflik peran ganda dapat dikelola dengan baik oleh karyawan divisi *handpack* maka tidak akan mengakibatkan penurunan produktifitas kinerja karyawan (Y).
- b. Kelelahan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *handpack* PT. Penamas Nusa Prima Malang, artinya kelelahan kerja yang dapat diatasi dengan baik oleh karyawan divisi *handpack* tidak akan mengakibatkan penurunan pada produktifitas kinerja karyawan (Y).
- c. Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *handpack* PT. Penamas Nusa Prima Malang, artinya karyawan divisi *handpack* bangga dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan memberikan hasil yang maksimal terhadap organisasi yang dapat memengaruhi kinerja (Y).

5.2 Saran

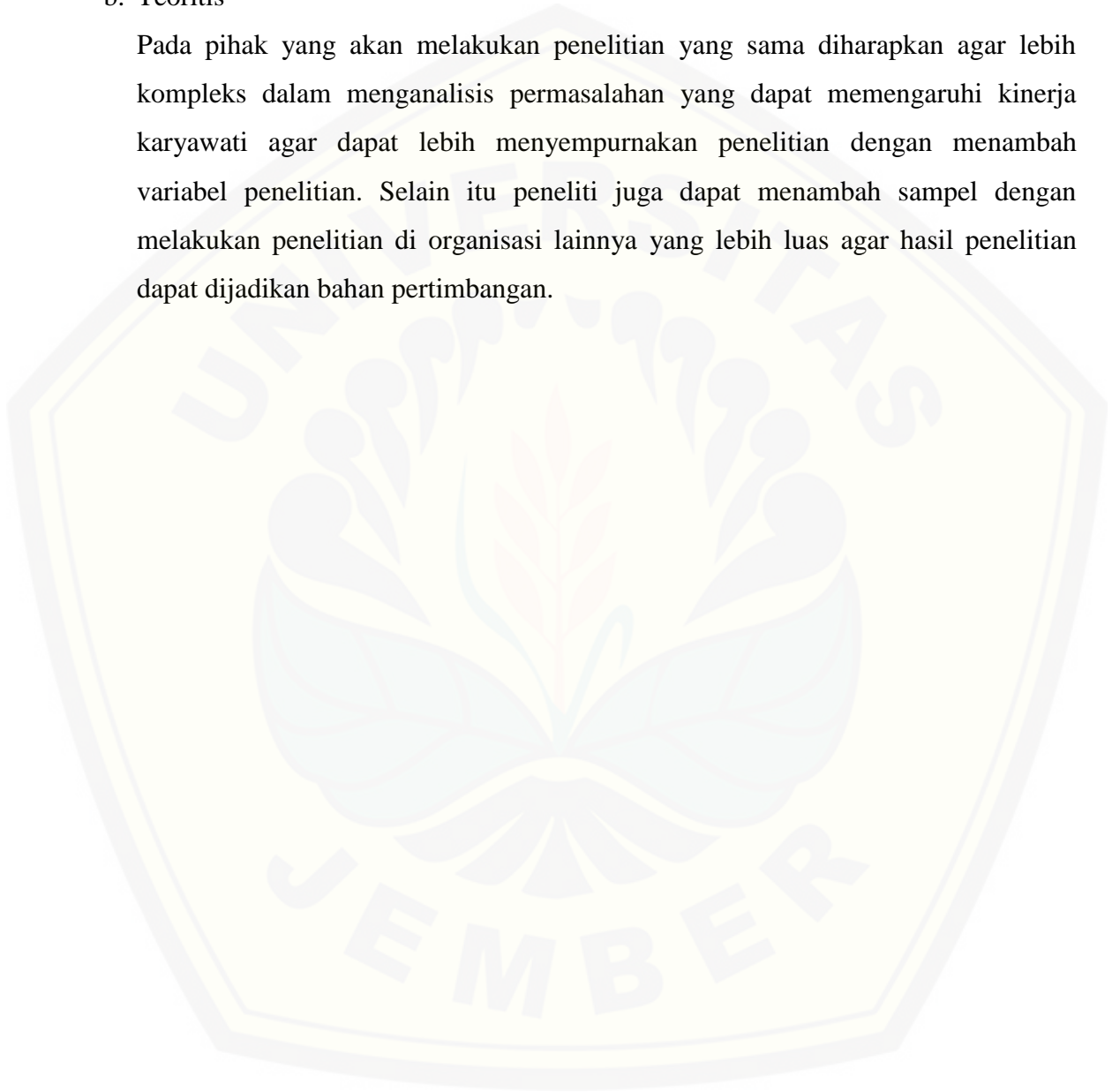
Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Praktis
 1. Organisasi agar lebih memperhatikan keadaan karyawatnya yang berperan ganda khususnya pada divisi *handpack* agar tidak terjadi konflik yang mengakibatkan penurunan pada produktifitas kinerja.
 2. Organisasi agar lebih memperhatikan dalam pembagian tugas karyawan khususnya pada divisi *handpack* agar karyawan tidak mengalami kelelahan kerja dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

3. Organisasi agar tetap mempertahankan persepsi karyawan yang baik terhadap komitmen organisasi.

b. Teoritis

Pada pihak yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan agar lebih kompleks dalam menganalisis permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar dapat lebih menyempurnakan penelitian dengan menambah variabel penelitian. Selain itu peneliti juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di organisasi lainnya yang lebih luas agar hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. 2018. Konflik Peran Ganda Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*. 12(1):33-48.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Astuti, R.D. 2007. Analisa Pengaruh Aktivitas Kerja dan Beban Angkat Terhadap Kelelahan Muskuloskeletal. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2015. Penempatan dan Pemenuhan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2018/02/08/886/jumlah-perusahaan-dan-tenaga-kerja-menurut-kabupaten-kota-di-jawa-timur-2015.html>. [Diakses pada 3 Maret 2019].
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga.
- Budiono, S., R. M. S. Jusuf dan A. Pusparini. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dewi, P. W., D. S. K. Tobing dan S. W. L. H. Setyanti. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Jember. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Fauzi, M. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Frone, M. R., M. Russel dan M. L. Cooper. 1994. Relationship Between Job and Family Satisfaction Casual or Noncasual. *Journal Of Management*. 20:565-579.
- Habibullah, J. 2010. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan di Bandar Lampung. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. 3(2):55-60.

- Hidayat, Z. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*. 6(1):36-44.
- Inta, H., H. W. Trimawaan dan S. Santi. 2012. Hubungan Kerja Shift Terhadap Kelelahan Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Sayidiman Magetan. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Kesehatan dan Farmasi Universitas Airlangga.
- Izzah, K., S. W. L. H. Setyanti dan E. D. Prajitiasari. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Phobia Sukses Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Agen) Melalui Komitmen Organisasi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Jamaludin, 2015. Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT. Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *JUPITER*. 14(1):42-51.
- Juliana, M., A. Camelia dan A. Rahmawati. 2018. Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada *Karyawan* Bagian Produksi Pt. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 9(1):53-63.
- Kaori, R. M. K. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sepiritual Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui *Organizational Citizhenship Behavior* (OCB) Pada PT. PLN (PERSERO) Area Jember. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Ma'ruf, A. M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S dan A. V. Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Mazdalifah. 2012. Tantanagn Perempuan Di Era Globalisasi. *Jurnal Perempuan dan Organisasi*. 1:61-75.
- Meidah, E. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen *Organisasi* Terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus Pada

- Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Ko). *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Moehariono, 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Pradnyana, I. G. G. O dan W. A. Kase. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Cahya Inti Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen*. 12(1):30-44.
- Pramadani, A. B. 2012. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketitang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Organisasi*. 1(3):112-119.
- Priyanto, D. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta:Gaya Media.
- Rahmi. B. M. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Ratnawati, D. 2008. Dampak Peran Ganda Pada Ibu Bekerja. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Rizal, S dan Badaruddin. 2017. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berpindah Pada PT. OTO Finance Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. 3(1):32-43.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Selemba Empat.
- Rosita, S. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2(2):185-193.
- Salaa, J. 2015. Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga di Desa Tarohan Kecamatan Beo Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Holistik*. 8(15):1-16.
- Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. 3(2):1-9.

- Sari, D. L. 2018. Penerapan Model Komunikasi Transformasional antara Suami dan Istri dalam Menghadapi Konflik Rumah Tangga. *Skripsi*. Program Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Malang.
- Setyawati. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta:Asmara Books.
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:CV Andi Offset.
- Sugiyono, 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta.
- Suma'mur. 2009. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta:CV Sagung Seto.
- Sunjaya, O. P. A., Yulianeu, L. Budi dan T. Syaifuddin. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pharos Tbk Semarang. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta:Kencana.
- Taufariska, D. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank "X" Cabang Jember. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jember.
- Wirakristama, R. C. 2011. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Wirawan. 2016. *Konflik dan Manajemen Konflik; Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Keempat. Jakarta:Selemba Empat.
- Zahrotin, S. 2019. Analisis Praktik Klinik Keperawatan Pada Pasien Congestive Heart Failure (CHF) Dengan Intervensi Inovasi Pijat Punggung Terhadap Kelelahan Dengan Penggunaan Minyak VCO di Ruang ICCU RSUD Abdul

Wahab Sjahranie. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Kesehatan dan Farmasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Ibu/sdri

Karyawati divisi pengepakan (*handpack*) PT. Penamas Nusa Prima Malang

Di tempat,

Dengan hormat,

Sehubung dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada ibu/sdri untuk kesediaanya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul penelitian saya adalah “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kelelahan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Divisi *Handpack* Pada PT. Penamas Nusa Prima Malang”.

Sesuai dengan etika penelitian, identitas ibu/sdri akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang ibu/sdri berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan ibu/sdri sekalian. Kerjasama dari ibu/sdri sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. atas perhatian dan partisipasi ibu/sdri, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya

Lia Karunia Kusuma
150810201230

LEMBAR KUESIONER**A. Karakteristik Responden**

1. Nomor responden :..... (diisi oleh peneliti)
2. Nama :.....
3. Usia :..... Tahun
4. Pendidikan terakhir :.....
5. Lama Bekerja :.....

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:
Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Cukup Setuju (CS)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Pastikan ibu/sdri tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

KUESIONER**PERNYATAAN**

1. Konflik Peran Ganda : Konflik Pekerjaan-Keluarga

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Tekanan pekerjaan yang tinggi mengganggu kehidupan rumah tangga saya.					
2.	Banyaknya tuntutan atau target pekerjaan membuat perhatian saya kepada keluarga berkurang.					
3.	Saya tidak bisa melakukan aktifitas penting dikeluarga karena banyak tugas pekerjaan.					
4.	Dengan mempertahankan keanggotaan saya terhadap organisasi membuat komitmen saya terhadap keluarga berkurang.					

2. Konflik Peran Ganda : Konflik Keluarga-Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Tidak adanya dukungan suami membuat saya merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan.					
2	Kesibukan saya dalam bekerja membuat saya tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan.					

3. Kelelahan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Banyaknya tugas pekerjaan membuat saya merasa sering sakit kepala.					
2	Tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan membuat saya tidak mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik.					
3	Rendahnya dukungan dari keluarga membuat saya merasa tidak mengerjakan tugas pekerjaan dengan maksimal.					

4. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa bangga sudah menjadi bagian dari tempat saya bekerja.					
2	Saya merasa rugi jika saya meninggalkan pekerjaan saya.					
3	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan di tempat saya bekerja.					

5. Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai jam operasional yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya merasa sudah mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab.					
3	Saya merasa sudah mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner

NO	x1.1.1	x1.1.2	x1.1.3	x1.1.4	X1.1	x1.2.1	x1.2.2	X1.2	X1
1	5	4	4	5	18	5	5	10	14
2	4	5	5	4	18	4	5	9	13.5
3	5	4	5	5	19	5	5	10	14.5
4	5	4	5	5	19	4	5	9	14
5	4	5	4	5	18	4	5	9	13.5
6	3	5	5	5	18	4	4	8	13
7	4	5	4	5	18	3	4	7	12.5
8	5	4	5	5	19	4	4	8	13.5
9	4	4	4	5	17	5	5	10	13.5
10	5	4	5	5	19	5	4	9	14
11	4	5	4	5	18	5	5	10	14
12	5	4	4	5	18	5	5	10	14
13	4	5	4	5	18	4	5	9	13.5
14	4	4	5	5	18	5	5	10	14
15	5	5	4	5	19	4	4	8	13.5
16	4	5	4	5	18	5	4	9	13.5
17	5	4	4	5	18	4	5	9	13.5
18	4	4	5	4	17	4	5	9	13
19	5	5	4	4	18	4	5	9	13.5
20	4	4	5	4	17	5	4	9	13
21	5	5	5	4	19	5	5	10	14.5
22	4	4	4	5	17	4	4	8	12.5
23	4	5	4	4	17	5	5	10	13.5
24	4	4	5	5	18	4	4	8	13
25	5	5	5	4	19	4	4	8	13.5
26	4	4	4	5	17	5	5	10	13.5
27	4	5	5	5	19	4	4	8	13.5
28	4	4	4	5	17	5	5	10	13.5
29	4	4	5	4	17	4	5	9	13
30	4	4	5	4	17	5	5	10	13.5
31	4	5	5	4	18	4	4	8	13
32	5	4	4	5	18	4	5	9	13.5
33	5	5	5	5	20	4	4	8	14
34	4	4	4	5	17	4	5	9	13

35	4	5	5	5	19	5	5	10	14.5
36	5	5	5	5	20	4	4	8	14
37	5	5	4	5	19	5	5	10	14.5
38	5	5	5	5	20	4	4	8	14
39	5	5	5	5	20	5	4	9	14.5
40	4	5	5	5	19	4	5	9	14
41	5	4	5	5	19	4	4	8	13.5
42	4	4	5	5	18	5	5	10	14
43	4	5	4	5	18	5	4	9	13.5
44	5	4	5	5	19	4	5	9	14
45	5	4	4	5	18	5	4	9	13.5
46	4	4	5	4	17	4	5	9	13
47	5	5	4	5	19	5	5	10	14.5
48	4	4	4	4	16	5	5	10	13
49	5	4	4	5	18	4	4	8	13
50	5	5	4	5	19	4	5	9	14
51	4	4	5	5	18	5	4	9	13.5
52	5	4	3	5	17	5	4	9	13
53	5	5	5	5	20	4	4	8	14
54	5	4	4	4	17	5	4	9	13
55	4	5	4	5	18	4	5	9	13.5
56	5	5	5	4	19	5	5	10	14.5
57	4	5	5	5	19	4	4	8	13.5
58	5	4	3	5	17	4	5	9	13
59	4	5	5	5	19	4	4	8	13.5
60	4	4	5	4	17	5	4	9	13
61	4	5	4	5	18	4	5	9	13.5
62	5	4	4	4	17	5	4	9	13
63	4	5	4	5	18	5	4	9	13.5
64	5	5	5	5	20	4	5	9	14.5
65	5	5	4	5	19	5	4	9	14
66	5	4	3	5	17	4	4	8	12.5
67	4	5	4	5	18	5	4	9	13.5
68	5	5	5	5	20	4	5	9	14.5
69	4	5	4	5	18	5	4	9	13.5
70	5	4	5	5	19	4	4	8	13.5
71	4	5	4	5	18	5	5	10	14
72	4	4	4	5	17	4	4	8	12.5

73	5	5	4	5	19	5	4	9	14
74	4	5	5	5	19	4	4	8	13.5
75	5	5	5	5	20	5	4	9	14.5
76	4	4	4	5	17	4	4	8	12.5
77	5	5	5	5	20	5	4	9	14.5
78	4	4	4	5	17	4	5	9	13
79	4	4	5	5	18	5	4	9	13.5
80	5	4	4	5	18	5	5	10	14
81	4	5	5	5	19	4	4	8	13.5
82	5	4	4	5	18	5	5	10	14
83	4	5	4	5	18	4	4	8	13
84	5	5	4	5	19	4	5	9	14
85	5	5	5	5	20	4	5	9	14.5
86	5	4	4	5	18	5	5	10	14
87	5	5	5	5	20	4	5	9	14.5
88	4	5	5	5	19	4	5	9	14
89	5	5	5	5	20	5	4	9	14.5
90	5	5	5	4	19	4	5	9	14

No	x2.1	x2.2	x2.3	X2	x3.1	x3.2	x3.3	X3	y1	y2	y3	Y
1	5	4	4	13	4	5	5	14	5	5	5	15
2	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	4	13
3	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15
4	5	4	5	14	4	5	4	13	4	5	4	13
5	4	5	4	13	4	5	5	14	4	5	5	14
6	3	5	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12
7	4	5	4	13	3	4	5	12	3	4	5	12
8	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12
9	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	4	14
10	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14
11	4	5	4	13	5	5	4	14	5	5	4	14
12	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15
13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4	13
14	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15
15	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12
16	4	5	4	13	5	4	4	13	5	4	4	13
17	5	4	4	13	4	5	4	13	4	5	4	13

18	4	4	5	13	4	5	5	14	4	5	5	14
19	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	4	13
20	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14
21	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	4	14
22	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	13
23	4	5	4	13	5	5	4	14	5	5	4	14
24	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5	13
25	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12
26	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15
27	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12
28	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15
29	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	4	13
30	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15
31	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12
32	5	4	4	13	4	5	4	13	4	5	4	13
33	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12
34	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	5	14
35	4	5	5	14	5	5	4	14	5	5	4	14
36	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	5	13
37	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	4	14
38	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	5	13
39	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	4	13
40	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	5	14
41	5	4	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
42	4	4	5	13	5	5	4	14	5	5	4	14
43	4	5	4	13	5	4	5	14	5	4	5	14
44	5	4	5	14	4	5	5	14	4	5	5	14
45	5	4	4	13	5	4	5	14	5	4	5	14
46	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	4	13
47	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15
48	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	4	14
49	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13
50	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	4	13
51	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14
52	5	4	3	12	5	4	4	13	5	4	4	13
53	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	5	13
54	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	4	13
55	4	5	4	13	4	5	5	14	4	5	5	14

56	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	4	14
57	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
58	5	4	3	12	4	5	5	14	4	5	5	14
59	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
60	4	4	5	13	5	4	4	13	5	4	4	13
61	4	5	4	13	4	5	5	14	4	5	5	14
62	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	4	13
63	4	5	4	13	5	4	5	14	5	4	5	14
64	5	5	5	15	4	5	4	13	4	5	4	13
65	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	5	14
66	5	4	3	12	4	4	5	13	4	4	5	13
67	4	5	4	13	5	4	5	14	5	4	5	14
68	5	5	5	15	4	5	4	13	4	5	4	13
69	4	5	4	13	5	4	5	14	5	4	5	14
70	5	4	5	14	4	4	3	11	4	4	3	11
71	4	5	4	13	5	5	4	14	5	5	4	14
72	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
73	5	5	4	14	5	4	4	13	5	4	4	13
74	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
75	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	4	13
76	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	13
77	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	4	13
78	4	4	4	12	4	5	4	13	4	5	4	13
79	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14
80	5	4	4	13	5	5	4	14	5	5	4	14
81	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
82	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15
83	4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13
84	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	4	13
85	5	5	5	15	4	5	5	14	4	5	5	14
86	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	4	14
87	5	5	5	15	4	5	5	14	4	5	5	14
88	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	5	14
89	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	4	13
90	5	5	5	15	4	5	5	14	4	5	5	14

Lampiran 3. Karakteristik Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35-40 tahun	9	10.0	10.0	10.0
	41-45 tahun	20	22.2	22.2	32.2
	46-50 tahun	37	41.1	41.1	73.3
	> 50 tahun	24	26.7	26.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	24	26.7	26.7	26.7
	SMP	43	47.8	47.8	74.4
	SMA	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-17 tahun	27	30.0	30.0	30.0
	18-20 tahun	46	51.1	51.1	81.1
	21-25 tahun	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 4. Jawaban Responden**x1.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	44	48.9	48.9	50.0
	STS	45	50.0	50.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	41	45.6	45.6	45.6
	STS	49	54.4	54.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	3.3	3.3	3.3
	TS	42	46.7	46.7	50.0
	STS	45	50.0	50.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x1.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	18.9	18.9	18.9
	STS	73	81.1	81.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	48	53.3	53.3	54.4
	STS	41	45.6	45.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	44	48.9	48.9	48.9
	STS	46	51.1	51.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	44	48.9	48.9	50.0
	STS	45	50.0	50.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	39	43.3	43.3	43.3
	STS	51	56.7	56.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	3.3	3.3	3.3
	TS	40	44.4	44.4	47.8
	STS	47	52.2	52.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.1	1.1	1.1
	S	48	53.3	53.3	54.4
	SS	41	45.6	45.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	48.9	48.9	48.9
	SS	46	51.1	51.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.1	1.1	1.1
	S	41	45.6	45.6	46.7
	SS	48	53.3	53.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.1	1.1	1.1
	S	48	53.3	53.3	54.4
	SS	41	45.6	45.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	48.9	48.9	48.9
	SS	46	51.1	51.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.1	1.1	1.1
	S	42	46.7	46.7	47.8
	SS	47	52.2	52.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

		Correlations				
		x1.1.1	x1.1.2	x1.1.3	x1.1.4	X1.1
x1.1.1	Pearson Correlation	1	-.041	-.058	.071	.499**
	Sig. (2-tailed)		.702	.586	.504	.000
	N	90	90	90	90	90
x1.1.2	Pearson Correlation	-.041	1	.164	.072	.599**
	Sig. (2-tailed)	.702		.122	.503	.000
	N	90	90	90	90	90
x1.1.3	Pearson Correlation	-.058	.164	1	-.206	.535**
	Sig. (2-tailed)	.586	.122		.052	.000
	N	90	90	90	90	90
x1.1.4	Pearson Correlation	.071	.072	-.206	1	.350**
	Sig. (2-tailed)	.504	.503	.052		.001
	N	90	90	90	90	90
X1.1	Pearson Correlation	.499**	.599**	.535**	.350**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	90	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x1.2.1	x1.2.2	X1.2
x1.2.1	Pearson Correlation	1	.024	.728**
	Sig. (2-tailed)		.824	.000
	N	90	90	90
x1.2.2	Pearson Correlation	.024	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.824		.000
	N	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	.728**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	X2
x2.1	Pearson Correlation	1	-.040	-.057	.503**
	Sig. (2-tailed)		.707	.592	.000
	N	90	90	90	90
x2.2	Pearson Correlation	-.040	1	.162	.607**
	Sig. (2-tailed)	.707		.127	.000
	N	90	90	90	90
x2.3	Pearson Correlation	-.057	.162	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.592	.127		.000
	N	90	90	90	90
X2	Pearson Correlation	.503**	.607**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	X3
x3.1	Pearson Correlation	1	.024	-.119	.563**
	Sig. (2-tailed)		.824	.265	.000
	N	90	90	90	90
x3.2	Pearson Correlation	.024	1	-.086	.561**
	Sig. (2-tailed)	.824		.419	.000
	N	90	90	90	90
x3.3	Pearson Correlation	-.119	-.086	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.265	.419		.000
	N	90	90	90	90
X3	Pearson Correlation	.563**	.561**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		y1	y2	y3	Y
y1	Pearson Correlation	1	.024	-.100	.574**
	Sig. (2-tailed)		.824	.347	.000
	N	90	90	90	90
y2	Pearson Correlation	.024	1	-.107	.548**
	Sig. (2-tailed)	.824		.315	.000
	N	90	90	90	90
y3	Pearson Correlation	-.100	-.107	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.347	.315		.000
	N	90	90	90	90
Y	Pearson Correlation	.574**	.548**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Cronbach's Standardized Alpha Items N of Items		
.626	.553	5

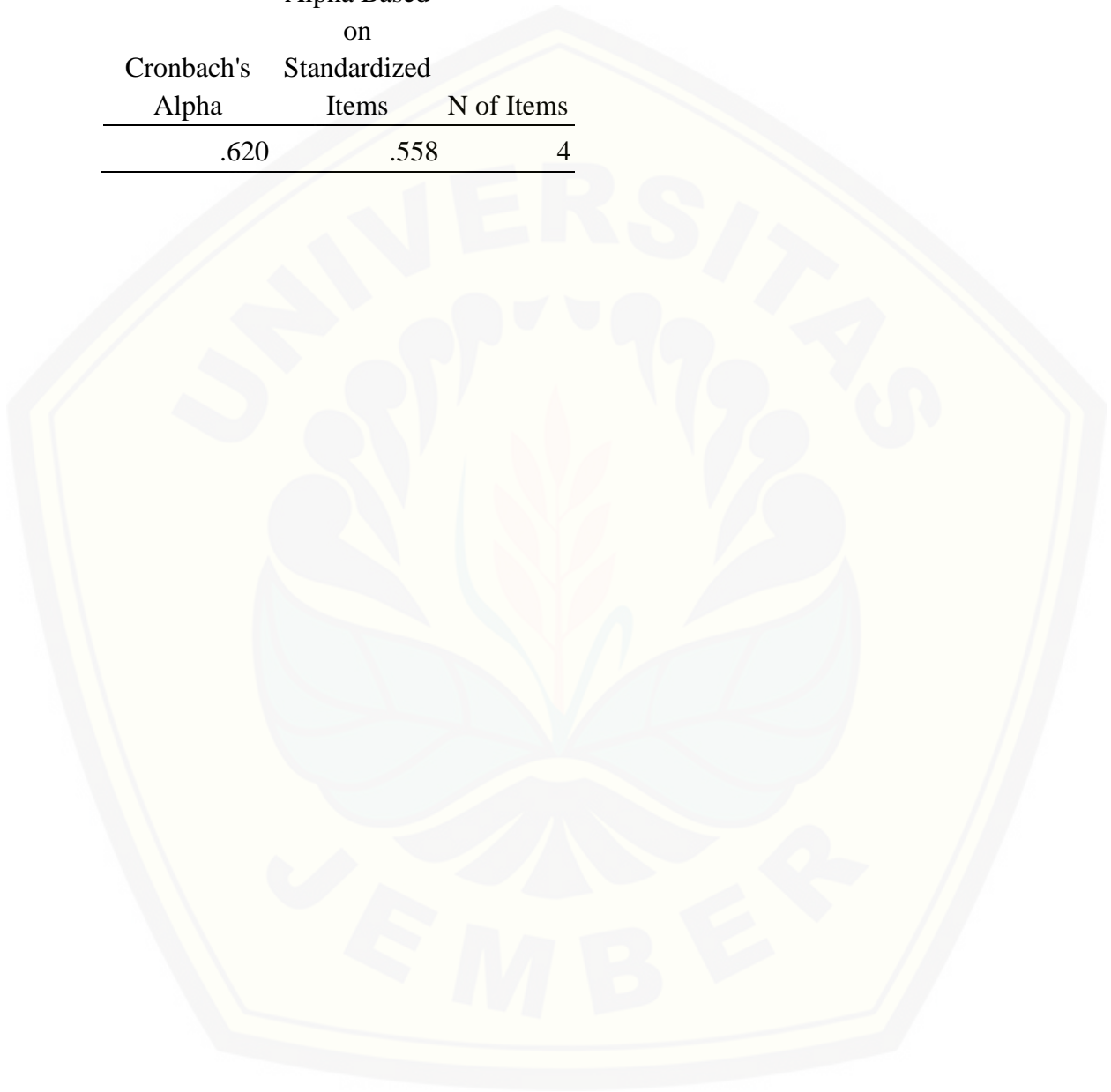
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Cronbach's Standardized Alpha Items N of Items		
.759	.738	3

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Cronbach's Standardized Alpha Items N of Items		
.680	.637	4

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Cronbach's Standardized Alpha Items N of Items		
.620	.559	4

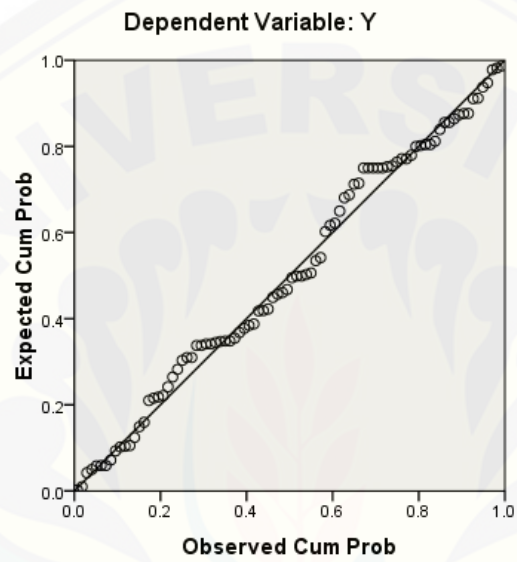
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.620	.558	4



Lampiran 7. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	.965 ^a	.932	.929	.223

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.282	.625		.451	.653
	X1	.259	.078	.171	3.334	.001
	X2	.152	.045	.170	3.363	.001
	X3	.869	.038	.869	22.715	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9. Uji Multikolinieritas**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

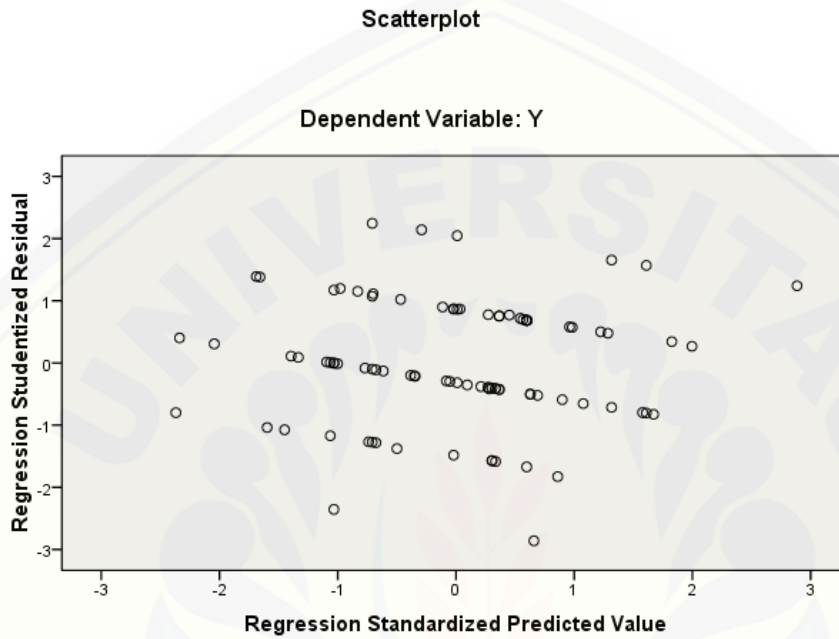
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinierity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	tolerance	VIF
1	(Constant)	.282	.625		.451	.653		
	X1	.259	.078	.171	3.334	.001	.301	3.318
	X2	.152	.045	.170	3.363	.001	.312	3.202
	X3	.869	.038	.869	22.715	.000	.544	1.839

a. Dependent Variable: Y

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 11. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.282	.625		.451	.653
	X1	.259	.078	.171	3.334	.001
	X2	.152	.045	.170	3.363	.001
	X3	.869	.038	.869	22.715	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12. Tabel R

df=N-2	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 13. Tabel t

Titik Presentase Distribusi t (df = 81 - 120)

pr df	0,25 0,50	0,10 0,20	0,05 0,10	0,025 0,050	0,01 0,02	0,005 0,010	0,001 0,002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262

116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

