

Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Phobia Sukses Terhadap Kinerja Karyawati Kontrak (Agen) Melalui Komitmen Organisasi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung

(The Influence of Work Family Conflict and Fear of Success of the Performance an Contract Employee (Agent) Through the Organization's Commitment to Joint Insurance Bumiputera 1912 Branches Jember dan Balung)

Khoirotul Izzah, Sri Wahyu Lelly H. S, Ema Desia Prajitiasari
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: khoirotul.izzah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis: (1) konflik peran ganda, (2) phobia sukses melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) (3) komitmen organisasi memediasi peningkatan kinerja karyawan kontrak (agen). Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini mengambil karyawan kontrak (agen) yang sudah menikah yang telah memiliki suami dan anak pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Jember dan Cabang Balung dengan jumlah populasi sebanyak 58 responden. Menurut arikunto apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 20 menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) melalui komitmen organisasi dengan arah yang negatif, phobia sukses berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) melalui komitmen organisasi dengan arah yang negatif, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Jember dan Cabang Balung.

Kata Kunci: konflik peran ganda, phobia sukses, kinerja, komitmen organisasi.

Abstract

The influence of this research aims to understand and analyze: (1) work family Conflict, (2) phobia success through intervening organization's commitment to performance an contract employee (agent), and (3) Organization's commitment mediation increase contract employee (agent). Research approach used quantitative research. The population of this study took a contract employee (agent) who are married who has a husband and children at the Joint Life Insurance Bumiputera 1912 Brances Jember and Balung with a total population of 58 respondents. According Arikunto if less than 100 research subjects better taken all, so that the sampling technique using census. Method of analysis used is the path analysis. The results of this analysis by using software SPSS 20 shows that work family conflict significantly influence the performance of a contract employee (agent) through the organization's commitment to the negative direction, phobia success significantly influence on the performance of a contract employee (agent) through the organization's commitment to the direction negative, and positive influence organization's commitment to the performance of the contract employee (agent) on the Joint Life Insurance Bumiputera Branches Jember and Balung.

Keywords: work family conflict, phobia success, performance, organization's commitment

Pendahuluan

Salah satu perusahaan yang menawarkan jasa asuransi di Indonesia adalah Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 merupakan sebuah perusahaan yang menawarkan berbagai jasa untuk merujuk pada tindakan, sistem, atau bisnis dimana perlindungan finansial (ganti rugi secara finansial) untuk jiwa, properti, kesehatan, dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga seperti kematian, kehilangan, kerusakan atau sakit, dimana melibatkan pembayaran premi secara teratur dalam jangka waktu tertentu sebagai ganti polis yang menjamin perlindungan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada Asuransi

Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung.

Karyawan yang bekerja di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung terdiri dari karyawan dengan ikatan kerja waktu tidak tertentu (karyawan tetap) dan ikatan kerja waktu tertentu (karyawan kontrak) yang terdiri dari karyawan dan karyawan kontrak. Penelitian ini menggunakan karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung sebagai responden. Hal ini dilakukan untuk menghindari adanya perbedaan beban kerja yang menimbulkan adanya perbedaan persepsi oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Seorang wanita yang dulunya hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, kini memiliki peran ganda yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir. Wujud nyata situasi peran ganda seorang wanita dapat dirasakan dengan melihat semakin banyaknya wanita yang menduduki jabatan tertentu dalam berbagai pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan munculnya konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan konflik yang muncul akibat dua peran yang berbeda, yakni peran dalam pekerjaan dan peran dalam rumah tangganya. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirakristama (2011) menyebutkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena karyawan berperan ganda sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya, sehingga karyawan memiliki rasa khawatir untuk menjadi lebih sukses.

Menurut Horner (dalam Rosiana, 2010:38) ada tiga aspek yang menjadi kekhawatiran untuk lebih sukses yang dirasakan para karyawan, diantaranya yaitu ketakutan akan kehilangan femininitas, dalam hal ini, seorang karyawan khawatir akan kekurangmampuan untuk menjadi seorang istri dan ibu yang baik dan kurang dapat menjalankan peran sebagai wanita dalam rumah tangganya. Selain itu karyawan juga mempunyai rasa khawatir akan kehilangan penghargaan sosial. Hilangnya penghargaan sosial diartikan sebagai ketiadaan atau kurangnya penghargaan masyarakat terhadap diri karyawan yang sukses, karena karyawan tersebut tidak menampilkan sifat yang feminim. Hal terakhir yang menjadi kekhawatiran para karyawan untuk menjadi lebih sukses yaitu adanya penolakan dari lingkungan sosial. Bentuk penolakan ini misalnya kurang atau tidak diikutsertakannya karyawan yang sukses dalam kegiatan kelompok dan karyawan tersebut kurang disenangi oleh teman-temannya baik pria maupun wanita.

Karyawan yang tidak terganggu dengan adanya peran ganda dan phobia sukses cenderung akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Semakin maksimal pekerjaan diselesaikan, maka hasil yang diperoleh juga semakin memuaskan. Hal ini akan menimbulkan suatu komitmen pada karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh pihak perusahaan. Komitmen dapat diwujudkan dengan kesiapan karyawan dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi baik dari segi pekerjaan maupun aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008). Semakin tinggi komitmen yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan maka kinerja yang dihasilkan semakin memuaskan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, Santoro (dalam Tika, 2008:121).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul 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.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory research*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi buku, laporan pakar atau peneliti dan informasi dari instansi yang terkait dengan penelitian, diantaranya data mengenai karakteristik usia, masa kerja dan pendidikan responden.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan kontrak (agen) yang sudah menikah yang telah memiliki suami dan anak pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi kurang dari 100, yaitu 58 responden. Jumlah populasi yang memenuhi karakteristik dalam penelitian ini adalah 58 responden. Menurut Arikunto (2010:131), apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sehingga sampel yang digunakan adalah keseluruhan jumlah populasi yaitu 58 responden. Jadi, penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian sensus.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software SPSS 20*.

Hasil Penelitian

Uji Analisis Jalur

Analisis jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas dengan seperangkat variabel terikat. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Berikut tabel tentang hasil uji analisis jalur.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur

	<i>Unstandardized</i>	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
Jalur	Beta (β)					
$X_1 \rightarrow Z$	-0,270	-2,114	>	2,004	0,039	< 0,05 Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	-0,342	-2,686	>	2,004	0,010	< 0,05 Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	-0,334	-2,541	>	2,004	0,014	< 0,05 Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	-0,219	-2,061	>	2,004	0,047	< 0,05 Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,695	7,237	>	2,004	0,000	< 0,05 Signifikan
ϵ_1	0,694	-	-	-	-	-
ϵ_2	0,727	-	-	-	-	-

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.9, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah:

$$Z = 3,483 + (-0,270) X_1 + (-0,342) X_2 + 0,694 \epsilon_1$$

$$Y = 2,559 + (-0,334) X_1 + (-0,219) X_2 + (0,695) Z + 0,727 \varepsilon_2$$

Pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi

Variabel konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,114 > 2,004$) dan signifikansi $0,039 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi. t_{hitung} negatif, maka jika ada penurunan pada variabel konflik peran ganda akan meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh phobia sukses terhadap komitmen organisasi

Variabel phobia sukses terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,686 > 2,004$) dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh phobia sukses terhadap komitmen organisasi. t_{hitung} negatif, maka jika ada penurunan pada variabel phobia sukses akan meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Variabel konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,541 > 2,004$) dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} negatif, maka jika ada penurunan pada variabel konflik peran ganda akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh phobia sukses terhadap kinerja karyawan

Variabel phobia sukses terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,061 > 2,004$) dan signifikansi $0,047 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh phobia sukses terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} negatif, maka jika ada penurunan pada variabel phobia sukses akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,237 > 2,004$) dan signifikansi $0,000 > 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh ϵ_1 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,518} \\ &= \sqrt{0,482} \\ &= 0,694 \text{ atau } 69,4\% \end{aligned}$$

Pengaruh ϵ_2 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,471} \\ &= \sqrt{0,529} \\ &= 0,727 \text{ atau } 72,7\% \end{aligned}$$

Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan terhadap responden berjumlah 58 responden dari karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Jember dan Cabang Balung diperoleh data primer sebagai bahan analisis.

Hasil analisis jalur (*path analysis*) memperlihatkan bahwa komitmen organisasi memediasi peningkatan kinerja karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Jember dan Cabang Balung.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung.

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung dengan arah negatif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin rendah konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan maka komitmen terhadap organisasi semakin tinggi.

Berdasarkan karakteristik usia responden diperoleh bahwa usia lebih dari 45 tahun konflik peran ganda yang dialami cukup rendah dan responden cukup memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas dengan harapan lebih terciptanya peluang untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Sedangkan berdasarkan masa kerja lebih dari 3 tahun para karyawan kontrak (agen) dianggap telah memiliki komitmen terhadap organisasi, hal ini dibuktikan dengan mudahnya responden melakukan penyesuaian terhadap cara kerja yang diberikan oleh perusahaan, responden selalu mendukung program kerja yang telah dibuat oleh perusahaan dengan menuangkan semua kemampuan yang mereka miliki dan responden sudah menjadikan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 sebagai bagian dari hidup mereka.

Pengaruh Phobia Sukses Terhadap Komitmen Organisasi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung.

Phobia sukses adalah saat seseorang mendapat gangguan berupa rasa takut akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menantang. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan phobia sukses berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung dengan arah negatif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin rendah phobia sukses yang dirasakan oleh karyawan maka komitmen terhadap organisasi semakin. Sebagian besar responden dengan pendidikan S1 phobia sukses tidak mereka alami karena dengan kemampuan yang dimiliki, mereka yakin mampu mengerjakan tugas kantornya dengan baik dan tepat waktu, sehingga waktu mereka bersama keluarga tidak berkurang.

Rendahnya phobia sukses yang dirasakan oleh karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2013) pada BPMPD Kabupaten Kampar. Rendahnya phobia sukses yang dirasakan karyawan kontrak (agen) disebabkan karena adanya keyakinan pada diri karyawan bahwa mereka mampu menjalankan kedua perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga dan karyawan dengan baik. Adanya keyakinan yang dimiliki para karyawan ini membuat mereka optimis untuk menjadi wanita karir yang lebih sukses. Tingginya rasa percaya diri para karyawan akan

meningkatkan komitmen kerja terhadap sebuah organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tingginya partisipasi karyawan dalam mematuhi berbagai peraturan yang ditetapkan sebuah organisasi. Selain itu komitmen kerja ini dapat ditunjukkan dengan terpenuhinya berbagai target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung.

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung dengan arah negatif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin rendah konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan semakin bagus. Pada usia 20 – 45 tahun konflik peran ganda yang dialami oleh responden sangat rendah. Hal ini dikarenakan adanya pembantu rumah tangga, dimana karyawan yang sebelumnya harus membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan rumah tangganya dapat lebih fokus pada pekerjaannya. Adanya pembantu rumah tangga akan membantu karyawan menjalankan tugasnya dalam mengurus keluarga untuk menyiapkan makan pagi bagi suami dan anaknya, sehingga beban para karyawan sebagai ibu rumah tangga dapat berkurang. Berkurangnya beban para karyawan dalam hal mengurus rumah tangga menjadikan mereka lebih fokus akan tuntutan pekerjaannya.

Sikap fokus yang dimiliki para karyawan membuat mereka lebih siap ketika berada di kantor untuk menjalankan pekerjaannya. Hal ini membuat para karyawan bekerja dengan maksimal dalam membangun kegiatan atau aktivitas yang ada di kantor, seperti merencanakan sebuah program harian atau *breffeing* pagi yang mendukung kegiatan di kantor, melayani *klien* dengan semangat atau kondisi yang siap untuk melayani permasalahan yang ada seputar asuransi yang ditawarkan, dan komitmen terhadap organisasi juga semakin tinggi.

Pengaruh Phobia Sukses Terhadap Kinerja Karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember.

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan phobia sukses berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung dengan arah negatif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin rendah phobia sukses yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan semakin bagus. Sebagian besar responden dengan pendidikan S1 phobia sukses tidak mereka alami karena dengan kemampuan yang dimiliki, mereka yakin mampu mengerjakan tugas kantornya dengan baik dan tepat waktu, sehingga target yang dibebankan oleh perusahaan kepada responden dapat terselesaikan. Hal ini dapat membuktikan bahwa semakin baiknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kontrak (agen).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung.

Komitmen organisasi sebagai sikap kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah

pekerjaannya (*job*) atau aktivitasnya dalam sebuah kegiatan perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meidah (2013) pada Perawat Wanita Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi, menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan mempunyai persamaan dengan penelitian ini. Penelitian yang telah dilakukan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung menunjukkan bahwa adanya komitmen dalam diri responden untuk dapat berkerja lebih baik dengan melakukan segala hal yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya demi kesuksesan sebuah perusahaan. Sikap tersebut dapat dilihat seperti karyawan kontrak (agen) selalu mengerjakan tugas yang telah diberikan perusahaan untuk memasarkan produk asuransinya kepada masyarakat dengan mendatangi konsumen secara langsung.

Karyawan tersebut dengan setia melakukan transformasi aktif dengan memberikan penjelasan – penjelasan yang akan mampu menarik dan memberikan kepercayaan pada konsumen mengenai kebaikan untuk turut serta dalam asuransi yang ditawarkannya. Selain itu mereka melayani keluhan dari permasalahan konsumen dengannya bersungguh – sungguh memberikan penjelasan dan informasi yang akurat mengenai permasalahan yang ada serta berusaha menciptakan rasa tenang pada konsumen. Pekerjaan tersebut sangat dituntut oleh perusahaan, sehingga para karyawan kontrak (agen) harus memiliki komitmen kerja yang tinggi agar mampu memenuhi target tersebut. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 8 tahun memiliki komitmen yang tinggi terhadap Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung, hal ini dapat dibuktikan dengan bersedianya karyawan melakukan penyesuaian terhadap cara kerja demi kebaikan perusahaan dengan mendukung program kerja yang telah dibuat oleh perusahaan selama lebih dari 8 tahun.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) melalui komitmen organisasi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya penurunan konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan dalam berumah tangga dan berkerja akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan semakin bagus. (2) Phobia sukses berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) melalui komitmen organisasi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya penurunan phobia sukses atau tingkat kekhawatiran karyawan dalam berkarir dan berumah tangga akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan semakin bagus. (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember. Hal ini membuktikan bahwa

dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan skala penilaian *modified likert* dengan 4 pilihan jawaban, jawaban yang ada akan bersifat memaksakan kehendak apabila seorang responden atau karyawan memang ragu-ragu dalam menjawab pernyataan yang ada pada kuisner penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada karyawan kontrak (agen) pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Jember dan Cabang Balung sebagai responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian**. Rineka Cipta: Jakarta.
- Fitria. 2013. Pengaruh Peran Ganda dan Fear of Success Terhadap Kinerja Pegawai Wanita BPMPD Kabupaten Kampar. Tidak dipublikasikan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Semarang.
- Kusyadarsana dan Soepatini. 2008. Pengaruh Karir Obyektif pada Wanita Terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. 9 (2).
- Meidah, Endah. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita. Tidak dipublikasikan. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rosiana. 2010. Hubungan Antara Derajat Femininitas dan *Fear of Success* pada Perwira Pertama Polisi Wanita di Kantor Polda Jabar dan POL Wiltabes Bandung. Tidak dipublikasikan. *Skripsi*. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Tika, Pabundu. 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wirakristama. 2011. Analisis Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT.Nyonya Meneer Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervenin. Tidak dipublikasikan *Skripsi* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bumiputera. 2014. **Profil Perusahaan**.
<http://www.bumiputera.com/pages/default/ourcompany/companyprofile/0>. [11 Oktober 2014].
- Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. 2014. **Info Kerja Jawa Timur**. <http://www.infokerja-jatim.com/index.php/detail/berita/482>. [11 Oktober 2014].