

Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Mangli Djaya Raya

(The Influence Of The Work Family Conflict, Compensation, And Work Environment Of The Performance Of Woman Wokers Throught Organization Commitment At PT. Mangli Djaya Raya)

Wrismi Daryanti, Budi Nurhardjo, Markus Apriono
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: wrismidaryanti48@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja wanita melalui komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang ada dalam perusahaan sebesar 765 dan diambil 89 responden untuk penggunaan sampelnya dengan metode pengambilan sample purposive sampling yaitu peneliti memiliki pertimbangan-pertimbangan tertentu diantaranya pekerja wanita yang telah menikah dan minimal bekerja selama satu tahun di perusahaan. Metode analisis menggunakan analisis jalur (path analysis) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel terikat dan variabel bebas. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. Dan konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya.

Kata Kunci: Kinerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja

Abstract

The study aims to determine the work family conflict, compensation, and work environment on the performance of women workers through the organization's commitment at PT. Mangli Djaya Raya. research approach used in this study is quantitative. Populations that exist in the company amounted to 765 and taken 89 respondents to the use of the sample with purposive sampling method that researchers have certain considerations including married women workers and minimal work for one years in the company. Methods of analysis using path analysis were used to determine the direct and indirect effects of dependent variables and independent variables. Test result and analysis conducted stated that work family conflict, compensation and work environment variable positive and significant impact on organizational commitment of women workers at PT. Mangli Djaya Raya. work family conflict, compensation, and work environment positive and significant impact on performance of women workers at PT. Mangli Djaya Raya. And work family conflict, compensation, and work environment positive and significant on performance of women workers throught the organization's commitment at PT. Mangli Djaya Raya.

Keywords: Performance, Organization Commitment, Compensation, Work Family Conflict, Work Environment

Pendahuluan

Berapa dekade saat ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta bekerja, dengan harapan dapat membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga. Menjalani dua peran sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Sesuai kodratnya sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda (*work family conflict*) pada sebagian wanita yang bekerja, karyawan tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga

dan pekerjaan yang di berikan kepada mereka. Salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja adalah adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga (Anoraga, 1998-121). Hal ini menuntut perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh para pekerja. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang cukup penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai alat penarik, pemelihara dan dapat pula digunakan untuk meningkatkan komitmen para pekerja. Disisi lain para pekerja wanita yang melakukan aktifitas pekerjaannya menginginkan kondisi tempat kerja yang nyaman sehingga membuat mereka betah dan setia

bekerja di perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman diharapkan karyawan lebih berkonsentrasi dalam bekerja sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pekerja, dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja di perusahaan seringkali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan kuat akan berdampak terhadap komitmen yang tinggi pula. Jika perusahaan telah memperoleh komitmen akan didapat karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Komitmen sangat erat kaitannya dalam menentukan kinerja sebuah organisasi untuk pencapaian kinerja yang maksimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Jember merupakan kota yang terkenal dengan sebutan kota tembakau. Tembakau yang menjadi komoditas unggulan membuka lapangan pekerjaan yang banyak menyerap tenaga kerja wanita dalam aktivitas produksi, pengolahan dan pemasarannya. Salah satu perusahaan pengolahan tembakau yang memiliki banyak pekerja wanita di kabupaten Jember adalah PT. Mangli Djaya Raya (MDR). Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengolahan tembakau dan jasa pengeringan tembakau (*redraving*) yang dikirim ke beberapa negara dan berlokasi di Jln. Hayam Wuruk No. 139 Jember. PT. Mangli Djaya Raya memiliki pekerja wanita yang sebagian besar adalah ibu rumah tangga. Menurut Priyatnasari dkk (2013) menyatakan banyak konsekuensi negatif yang dialami ibu rumah tangga yang bekerja seperti keterlambatan, absensi dan *turnover* yang disebabkan oleh konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang. Namun keberhasilan perusahaan tergantung dari komitmen dari setiap pekerja untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Untuk memperoleh komitmen dari para pekerjanya PT. Mangli Djaya Raya memberikan kompensasi yang layak bagi mereka seperti pemberian gaji pokok, insentif, THR dan menyediakan fasilitas-fasilitas di perusahaan. Selain itu perusahaan juga memperhatikan lingkungan tempat para pekerja agar tercipta rasa aman dan nyaman serta harmonis dalam perusahaan. semua itu perusahaan lakukan untuk memperoleh kinerja yang maksimal dari para pekerja. Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang terjadi pada pekerja wanita, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja wanita melalui komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya.

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam artikel adalah: (a) Apakah konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi terhadap pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. (b) Apakah konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. (c) Apakah konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja

wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam artikel ini adalah sebagai berikut: (a) mengetahui dan menguji konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. (b) mengetahui dan menguji konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. (c) mengetahui dan menguji konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

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

Jenis dan Sumber Data

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 diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang ada.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ada dalam perusahaan sebesar 765 dan diambil 89 responden untuk penggunaan sampelnya dengan metode pengambilan sampel *purposive sample*. Peneliti memiliki kriteria-kriteria tertentu yaitu pekerja wanita yang telah menikah dan memiliki pengalaman bekerja minimal satu tahun dalam perusahaan

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Penelitian

Analisis Jalur

Hasil analisis jalur antara variabel independen yaitu konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi, serta variabel dependen yaitu kinerja pekerja wanita. Model analisis jalur yang digunakan dalam persamaan struktural berikut ini:

Berdasarkan koefisien jalur, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah;

$$ZKOMITMEN=0,377+0,245KONFLIKPERANGANDA+(0,025)*$$

$$0,297KOMPENSASI+0,238LINGKUNGANKERJA+ \epsilon 1(0,017)* (0,029)*$$

$$YKINERJA=0,795+0,374KONFLIKPERANGANDA+(0,002)*$$

$$0,297\text{KOMPENSASI} + 0,250\text{LINGKUNGAN KERJA} + \\ (0,019)^* \quad (0,021)^* \\ 0,575\text{KOMITMEN} + \epsilon_2 \\ (0,000)^*$$

Keterangan: *=signifikan pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- Pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi adalah signifikan, karena p value lebih kecil dari α ($0,025 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi;
- Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan, karena p value lebih kecil dari α ($0,017 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi;
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan, karena p value lebih kecil dari α ($0,029 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi;
- Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pekerja adalah positif dan signifikan, karena p value lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pekerja wanita;
- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja wanita adalah positif dan signifikan p lebih kecil dari α ($0,019 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja wanita;
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja adalah positif dan signifikan, karena p value lebih kecil α ($0,021 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja wanita;
- Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, karena p value lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita;
- Pengaruh ϵ_1 variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,707}$$

$$= \sqrt{0,293}$$

$$= 0,514 \text{ atau } 51,4\%$$
- Pengaruh ϵ_2 variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,739}$$

$$= \sqrt{0,261}$$

$$= 0,510 \text{ atau } 51\%$$

Perhitungan koefisien jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui

“seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”.

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- Pengaruh langsung variabel konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 24,5%;
- Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 29,7%;
- Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 23,8%;
- Pengaruh langsung variabel konflik peran ganda terhadap kinerja pekerja wanita adalah sebesar 37,4%;
- Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja pekerja wanita adalah sebesar 29,7%;
- Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja wanita adalah sebesar 25%;
- Pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita adalah sebesar 57,5%.

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- Pengaruh secara tidak langsung variabel konflik peran ganda melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita ($0,245 \cdot 0,575$) = 0,140 atau 14%;
- Pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita ($0,297 \cdot 0,575$) = 0,170 atau 17%;
- Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita ($0,238 \cdot 0,575$) = 0,136 atau 13,6%.

c. Total Effect

- Total Effect* : $Y \rightarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,374 + 0,14 = 0,514$ atau 51,4%;
- Total Effect* : $Y \rightarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,297 + 0,17 = 0,467$ atau 46,7%;
- Total Effect* : $Y \rightarrow X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,250 + 0,136 = 0,386$ atau 38,6%;

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pekerja wanita dan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita PT Mangli Djaya Raya” adalah diterima.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi yang memiliki nilai signifikan 0,025 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi adalah

positif. Artinya meskipun pekerja mengalami konflik peran ganda namun komitmen terhadap organisasi tetap tinggi.

Konflik peran ganda terkait dengan peran sebagai pekerja di perusahaan dengan peran sebagai ibu rumah tangga di rumah. Keinginan untuk tetap bekerja di PT. Mangli Djaya Raya karena anggapan bahwa bekerja di PT. Mangli Djaya Raya bukanlah pekerjaan yang berat, mereka bisa bekerja meskipun berstatus sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda namun tetap memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan. Penelitian ini didukung oleh pendapat King dan Sethi (1997) yang megemukakan bahwa konflik peran ganda berkorelasi positif dengan *commitment continuance*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi yang memiliki nilai signifikan 0,017 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan akan mendorong tingginya komitmen organisasi pekerja.

Pemberian upah yang diberikan setiap sepuluh hari sekali dianggap lebih mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari yang kadang mendesak dibandingkan dengan jika melakukan pekerjaan lain yang upahnya diberikan sebulan sekali. Hal ini yang menjadi salah satu alasan para pekerja memilih untuk tetap bekerja di PT. Mangli Djaya Raya meskipun ada tawaran pekerjaan lain, kondisi ini menunjukkan komitmen organisasi para pekerja terhadap perusahaan tinggi. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Luthans (2005:126) menyatakan bahwa banyak karyawan yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut dengan memberi kompensasi komitmen mereka akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang memiliki nilai signifikan 0,029 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan mendorong tingginya komitmen organisasi para pekerja.

Perusahaan mendesain sedemikian rupa penataan mesin dan alat-alat produksi agar tidak mengganggu kenyamanan para pekerja. PT. Mangli Djaya Raya memiliki beberapa unit gudang yang luas dengan ventilasi yang besar dan banyak mengingat perusahaan memiliki cukup banyak pekerja

wanita agar mereka tidak berdesak-desakan dan udara didalam gudang tidak pengap. Beberapa bulan sekali perusahaan melakukan rotasi para pekerja agar para pekerja lebih akrab satu sama lain sehingga mereka mampu bekerja sama. Kearifan yang terjalin antar sesama pekerja maupun dengan atasan membuat pekerja enggan untuk meninggalkan perusahaan karena jika mereka bekerja ditempat baru maka mereka harus beradaptasi dengan lingkungan baru yang kadang tidak sesuai dengan harapan mereka. Kondisi demikian menandakan karyawan memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan. Pekerja merasa nyaman berada dilingkungan tempat mereka bekerja.

Hasil Penelitian ini didukung oleh pendapat Lewa dan Subowo (dalam Saputra, 2011) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pekerja Wanita

Hasil penelitian menunjukkan konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian variabel konflik peran ganda terhadap kinerja yang memiliki nilai signifikan 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja adalah positif. Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja mengalami konflik peran ganda namun tetap memiliki kinerja yang baik. Artinya meskipun pekerja mengalami konflik peran ganda mereka tetap mampu bekerja dengan maksimal.

Pekerjaan di PT. Mangli Djaya Raya yang mengolah tembakau tentu saja tergantung pada persediaan tembakau. Saat musim tanam tembakau persediaan tembakau tentu menurun sedangkan saat musim panen tembakau persediaan tembakau melimpah, keadaan demikian membuat PT. Mangli Djaya Raya memberhentikan sebagian pekerja yang dianggap bekerja tidak maksimal pada saat musim tanam tembakau dan mempertahankan pekerja yang memiliki kinerja yang cenderung meningkat. Kondisi seperti ini yang membuat pekerja wanita harus mampu bekerja sesuai dengan kuantitas atau target yang ditetapkan perusahaan dan kualitas atau standar yang diinginkan oleh perusahaan meskipun disisi lain mereka harus mengurus tugas-tugas rumah tangga. Para pekerja wanita telah dapat meminimalisir konflik peran ganda yang terjadi dan mampu bekerja secara profesional dengan tidak mencampuradukkan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan pribadi. Mereka telah dapat menyesuaikan pekerjaan rumah tangga dengan jadwal pekerjaan di perusahaan sehingga tidak mengganggu kinerja mereka di perusahaan.

Dengan memiliki performa kerja yang baik maka perusahaan akan tetap mempertahankan mereka untuk bekerja di perusahaan. Penelitian ini sesuai pendapat Van Dyne (dalam Yavas *et al.*, 2008) yang menyatakan bahwa orang yang

mengalami konflik interpersonal dan ketegangan cenderung fokus pada aktivitas kerja mereka untuk melindungi diri dari ketegangan lebih lanjut dan untuk mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Wanita

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja yang memiliki nilai signifikan 0,019 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja adalah positif. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja para pekerja.

Pekerja merasa kompensasi yang diberikan yaitu berupa upah yang diterima per 10 hari kerja, insentif, THR, dan fasilitas kantor telah sesuai dengan harapan mereka. Pekerja berhak menerima THR dari perusahaan apabila mereka telah bekerja minimal selama satu tahun, pemberian kompensasi di luar upah adalah salah usaha PT. Mangli Djaya Raya untuk memotivasi para pekerja mereka agar mampu bekerja dengan maksimal. Perusahaan juga menyediakan fasilitas antar jemput untuk pekerja yang rumahnya tidak terjangkau oleh kendaraan transportasi umum yang kadang tidak disediakan oleh perusahaan lain. Pekerja merasa puas atas kompensasi yang di berikan oleh PT. Mangli Djaya Raya karena dianggap mampu membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga sehingga mereka merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan hasilnya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh pendapat Handoko (2008:249) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan mengacu pada tingginya kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai signifikan 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 di tolak. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja pekerja wanita.

PT. Mangli Djaya Raya adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan tembakau dimana tembakau mengandung nikotin yang dapat mengganggu kesehatan para pekerjanya, untuk itu perusahaan memperhatikan kesehatan pekerjanya dengan memberikan seragam dan masker yang harus dikenakan saat bekerja agar pekerja terhindar dari gangguan

pernafasan dan bau tidak sedap dari tembakau. Selain itu perusahaan juga memperhatikan keselamatan para pekerjanya dengan penataan peralatan-peralatan sedemikian ruapa agar tidak mengganggu ruang gerak dan memudahkan dalam penggunaannya. Peralatan kerja yang menimbulkan suara bising di atur dengan baik sehingga tidak mengganggu konsentrasi pekerja. Perusahaan juga menyediakan tempat parkir kendaraan bagi karyawan dilengkapi dengan kamera CCTV untuk menjaga keamanan kendaraan mereka sehingga mereka tidak perlu khawatir kehilangan kendaraan yang mereka bawa. Dengan demikian pekerja merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan PT. Mangli Djaya Raya. Kenyamanan dan keamana yang dirasakan oleh pekerja dapat meningkatkan konsentrasi mereka sehingga mereka mampu bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Moekijat (2002:135) yang menyatakan bahwa instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Wanita

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita yang memiliki nilai signifikan 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah positif. Artinya semakin besar komitmen pekerja terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan.

Pekerja merasa aturan-aturan yang berada di PT. Mangli Djaya Raya tidak terlalu berat untuk dijalankan sehingga mereka patuh terhadap peraturan dan nilai yang berlaku. Mereka bersedia membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena mereka telah merasa ikut memiliki perusahaan. Kondisi demikian membuat pekerja bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dengan penuh tanggung jawab sehingga menunjukkan kinerja yang maksimal. Hasil ini sesuai dengan pendapat Wright (dalam Pingka, 2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Pengaruh Konflik Peran Ganda, kompensasi dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita

Penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya. Artinya meskipun para pekerja mengalami konflik peran ganda namun para pekerja tetap berkomitmen terhadap perusahaan sehingga mereka

tetap mampu bekerja dengan maksimal. Mereka dapat menyesuaikan pekerjaan rumah tangga dengan pekerjaan di PT. Mangli Djaya Raya. Hal ini dapat terjadi karena pekerja wanita telah dapat meminimalisir konflik peran ganda yang terjadi dan dapat bersikap profesional dengan tidak mencampuradukkan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan keluarga. Mereka tetap bekerja sebaik mungkin agar tidak diberhentikan dari perusahaan namun apabila mereka telah diberhentikan dari perusahaan mereka bersedia menunggu panggilan bekerja kembali di perusahaan

Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima pekerja maka dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi jika komitmen yang dimiliki tinggi maka semakin baik kinerja para pekerja. Upah yang diberikan per 10 hari kerja oleh PT. Mangli Djaya Raya dianggap dapat membantu kebutuhan ekonomi para pekerja untuk itu mereka enggan untuk meninggalkan perusahaan meskipun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal ini mendorong para pekerja untuk bekerja secara maksimal karena menganggap pekerjaan di PT. Mangli Djaya Raya adalah tanggung jawab mereka. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan pekerja maka dapat meningkatkan komitmen organisasi yang mereka miliki sehingga mereka mampu bekerja dengan maksimal.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya. Artinya semakin baik lingkungan kerja disekitar pekerja semakin tinggi pula komitmen yang mereka miliki sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal. Mereka merasa nyaman dan betah bergabung diperusahaan sehingga mereka enggan untuk meninggalkan perusahaan, mereka berusaha bekerja semaksimal mungkin agar tetap berada dalam perusahaan. Para pekerja merasa telah cocok dengan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan apabila mereka bekerja ditempat lain mereka masih harus beradaptasi dengan lingkungan kerja baru mereka yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (a) Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya; (b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya; (c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya; (d) Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya; (e) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya; (f) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya; (g) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya; (h) Konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya;

Keterbatasan

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan serta kekurangan. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut: (a) Penelitian ini tidak secara eksplisit membandingkan komitmen berdasarkan perbedaan umur pekerja, karena tingkat komitmen pekerja wanita yang berusia lanjut dengan yang berusia muda tentu tidak sama. (b) Penelitian ini tidak secara eksplisit membandingkan masa kerja pekerja dan tingkat pendidikan berkenaan dengan kinerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada direktur PT. Mangli Djaya Raya yang telah memberikan izin untuk penelitian ini dan pekerja PT. Mangli Djaya Raya Kabupaten Jember yang telah menyediakan waktu luangnya sebagai responden, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 1998. **Psikologi Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, T Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Jogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju
- King, R.C and V.Sethi. 1997. The moderating effects of organizational Commitment on Burnout in Information Systems Professionals. *European Journal of Information Systems*. Vol.6.pp.86-96.
- Luthans, F. 2005. "**Organizational Behavior**". Ninth Edition. New York: Mc.Graw Hill.
- Pingka, Dian Wara. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Negeri Medan
- Priyatnasari, Nurul, Indar dan Bilqis. (2013). "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar". *Skripsi*. Makassar: Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM. Universitas Hasanuddin
- Saputra, Angga Primanda. 2011 "Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Lawang Malang". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya

Yavas, U & Babakus, E.2008. "Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?". International Journal of Service Industry Management. Vol 19. N0.1

