



**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 WOMEN
WORKERS THROUGHT ORGANIZATION COMMITMENT
AT PT. MANGLI DJAYA RAYA*

SKRIPSI

Oleh

Wrismi Daryanti

NIM 110810201218

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015



**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 WOMEN
WORKERS THROUGHT ORGANIZATION COMMITMENT
AT PT. MANGLI DJAYA RAYA*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

Wrismi Daryanti

NIM 110810201218

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Wrismi Daryanti

NIM : 110810201218

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 16 September 2015

Yang menyatakan,

Wrismi Daryanti
NIM 110810201218

PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Nama Mahasiswa : Wrismi Daryanti

NIM : 110810201218

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 16 Agustus 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Budi Nurharjo M.Si
NIP 19570310 198403 1 003

Drs. Markus Apriono M.M
NIP 19640404 198902 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE. M.M
NIP 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA
WANITA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. MANGLI DJAYA RAYA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Wrismi Daryanti
NIM : 110810201218
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

16 SEPTEMBER 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

- 1. Ketua : Dr.Sri Wahyu Lelly H S, S.E., M.Si (.....)
NIP 19740502 200003 2 001**
- 2. Sekretaris : Dr. Novi Puspita Sari SE, M.M (.....)
NIP. 19801206 200501 2 001**
- 3. Anggota : Drs. Adi Prasodjo M.P (.....)
NIP. 19550516 198703 1 001**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

FOTO

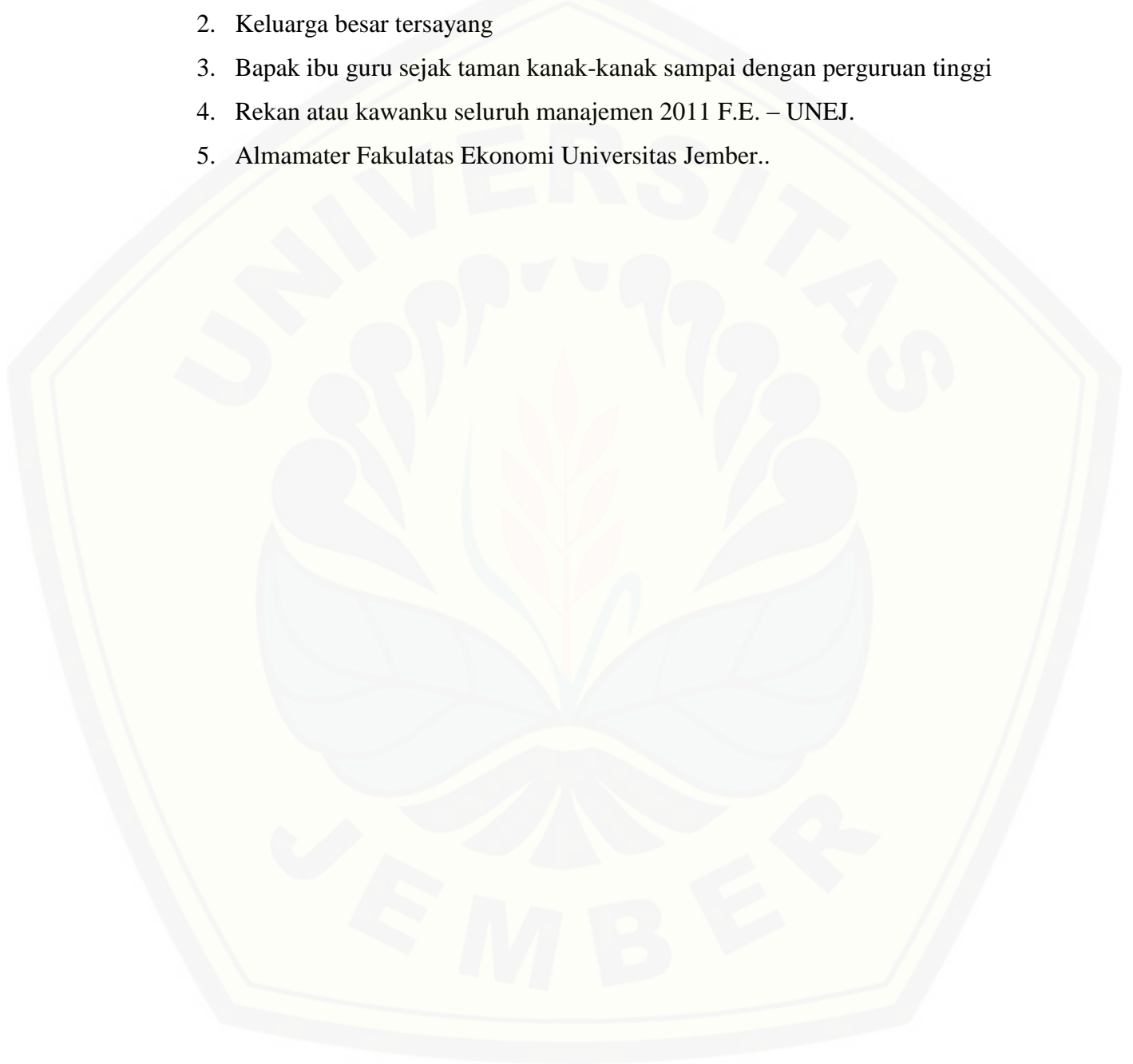
**4 x 6
cm**

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Ibunda Misniati tercinta dan Ayahhanda Agus Budi Cahyono terkasih
2. Keluarga besar tersayang
3. Bapak ibu guru sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi
4. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. – UNEJ.
5. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember..



MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap” (Qs. Al-Insyirah, 94:6-8)

“Hiduplah seakan engkau akan mati esok, belajarlh seakan engkau akan hidup selamanya” (Mahatma Gandhi)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak meyakini betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”
(Thomas Alva Edison)

RINGKASAN

Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Mangli Djaya Raya; Wrismi Daryanti, 110810201218; 2015; 108 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Pada masa sekarang semakin banyak wanita yang turut berpartisipasi dalam dunia kerja. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran ganda yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja adalah membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga. Wanita yang bekerja di luar rumah tentu menginginkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman agar membuat mereka betah dan setia terhadap perusahaan. kesetiaan pekerja penting bagi perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari para pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan analisis: (1) konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, (2) konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, (3) konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mangli Djaya Raya. Penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* atau penelitian eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya yang telah menikah dan bekerja minimal selama satu tahun. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 89 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. Konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. Konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya.

SUMMARY

The Influence Of The Work Family Conflict, Compensation, And Work Environment Of The Performance Of Women Workers Throught Organization Commitment At PT. Mangli Djaya Raya; Wrismi Daryanti, 110810201218; 2015; 108 Pages; Departement of Management Economic Faculty Jember University.

At the present time many women participating in the workforce. This could create a work family conflict which could affect their performance. One of the reasons for women to work is to help meet the needs of the household. Women who work outside the home would want a comfortable working environment in order to make them feel at home and loyal to the company, employee loyalty is important for companies to get maximum performance form the workers.

The research aims to understand the influence and analysis (1) work family conflict, compensation and work environment to organization commitment, (2) work family conflict, compensation, and work environment to performance, (3) work family conflict, compensation, and work environment to performance trough organization commitment.

The study is done at PT. Mangli Djaya Raya. This research is explanatory research. The population of this research is women workers at PT. Mangli Djaya Raya who has been married and work at least one year. The sample of the to research this was found that 89 respondents by using the purposive sampling method. The method of analysis using path analysis which aims to know the influence of direct and indirect. The result showed that work family conflict, sompensation and work environment against influential significant to organization commitment of women workers at PT. Mangli Djaya Raya. Work family conflict, compensation, and work environment against influential significant to performance of women workers at PT. Mangli Djaya Raya. Work family conflict, compensation, and work environment against influential significant to performance trough organization commitment at PT. Mangli Djaya Raya.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

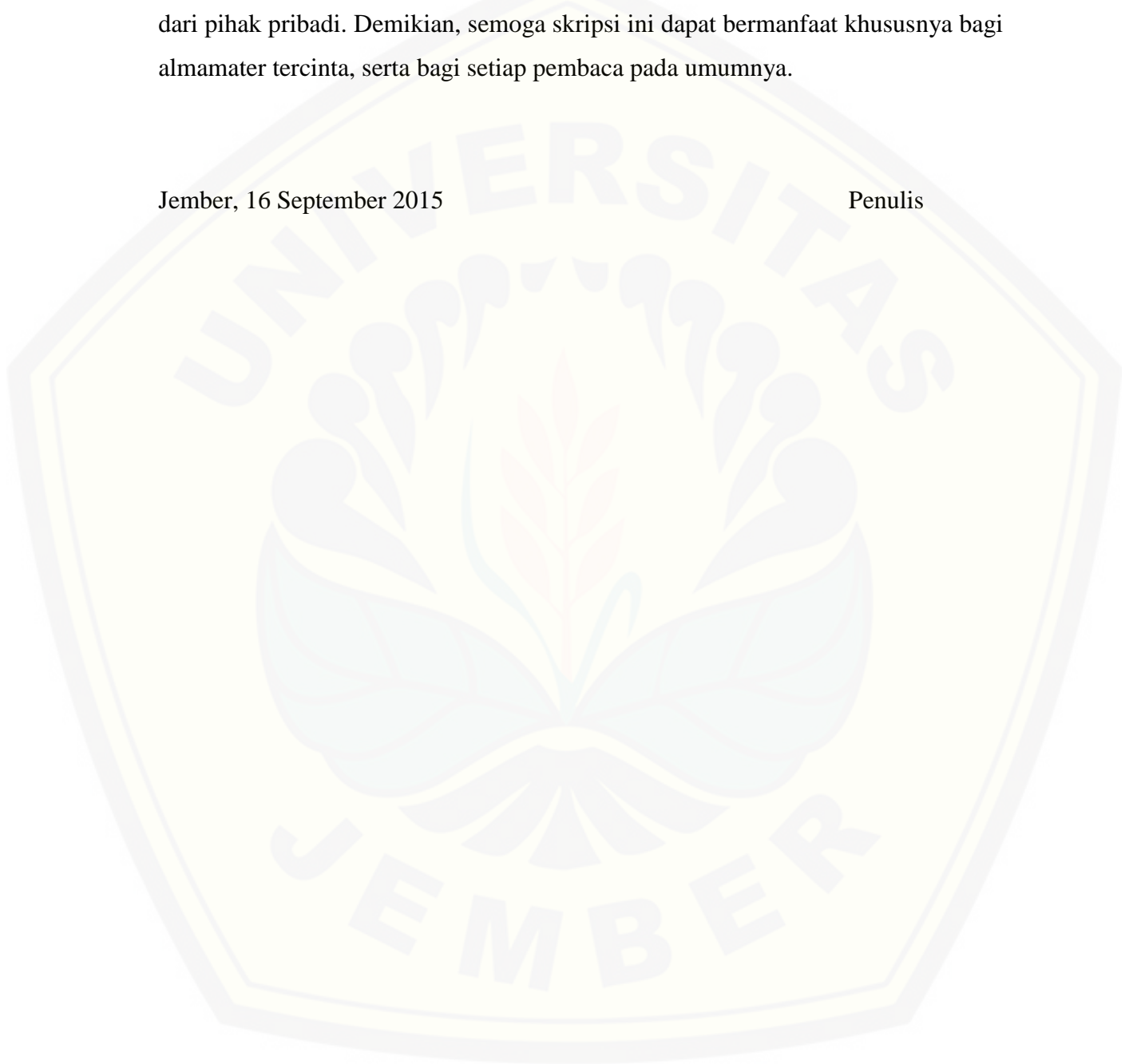
1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE. M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Bapak Prof. Dr. Raden Andi Sularso MSM. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama masa kuliah.
4. Bapak Dr. Budi Nurhardjo M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Dr. Markus Apriono M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Teristimewa Bapakku dan Ibu tersayang. Terima kasih teramat atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
7. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2011yang telah bersama menuntut ilmu dan salingberbagi dalam berbagai hal;
8. Teman terbaikku Aris Dwi Nurul Kumala, Puput Minanti A'isyatul Khoiriyah Mohammad Erza Jefrianto, Ranny Ifmaniar, Muhammad Zidni T, Ika Puspitasari, Devy Adelia Kusuma, Eko Prasetyo Tamyizi, Andy Fajar Balda, Erlene Yossetyaningtyas, Okta Dwi Kristanto yang memeberikan semangat, bantuan dan kebersamaan selama masa penyelesaian skripsi

9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih kerana skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 16 September 2015

Penulis



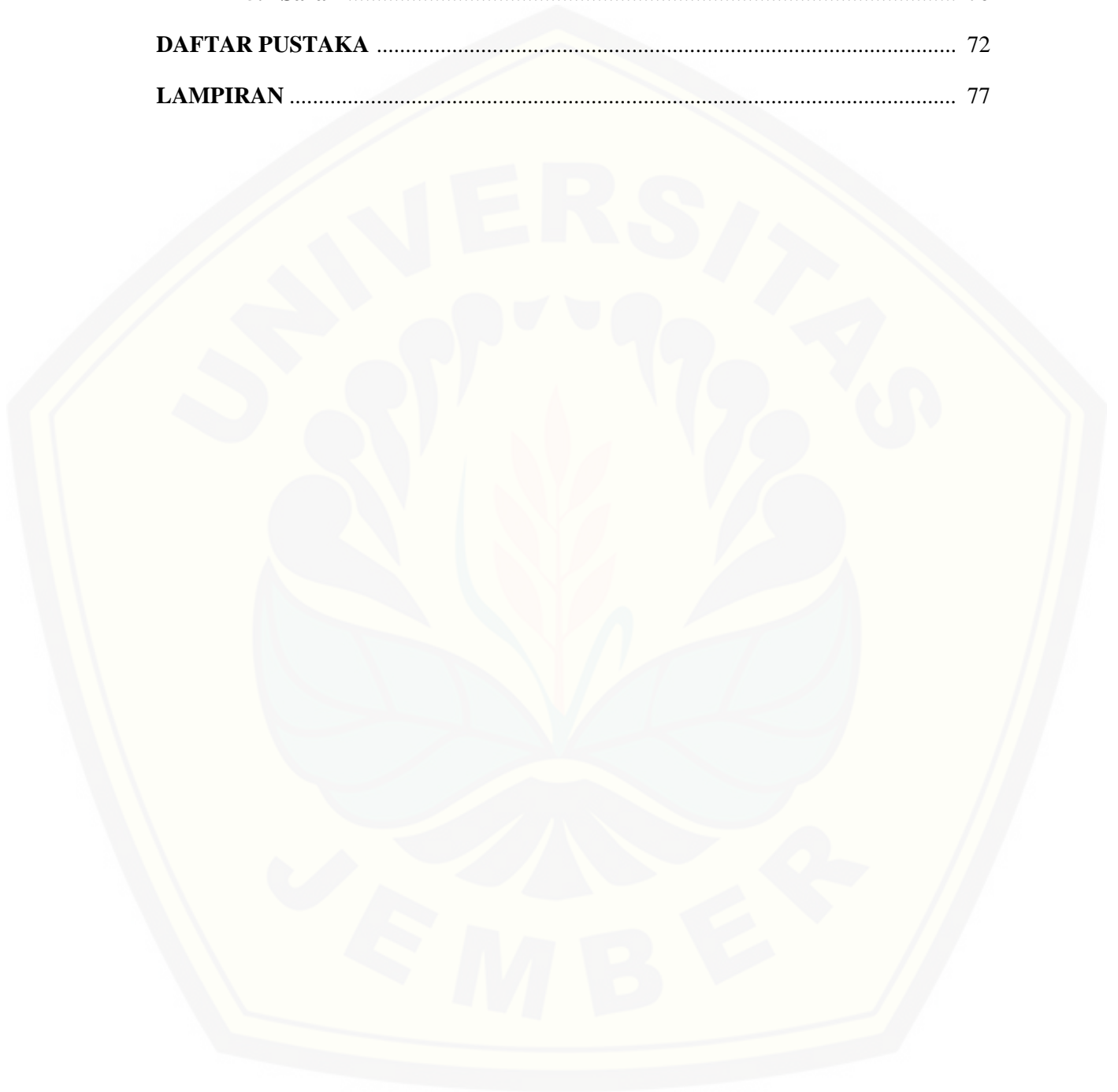
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Konflik Peran Ganda	7
2.1.2 Kompensasi	9

2.1.3 Lingkungan Kerja	10
2.1.4 komitmen Organisasi	12
2.1.5 kinerja	14
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	19
2.4 Hipotesis	20
BAB 3. METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2..Populasi dan Sampel	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel	25
3.3..Jenis Data dan Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Identifikasi Variabel	26
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	26
3.6.1 Definisi operasional	26
3.6.2 Skala Pengukuran	29
3.7 Uji Instrumen	30
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	31
3.8 Metode Analisis Data	32
3.8.1 Uji Normalitas Data.....	32
3.8.2 Uji Analisis Jalur	32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.4 Uji Hipotesis	35
3.8.5 Model <i>Trimming Theory</i>	37

3.8.6 Perhitungan Jalur	38
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum PT. Mangli Djaya Raya	42
4.1.1 Profil PT. Mangli Djaya Raya	42
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Mangli Djaya Raya	43
4.1.3 Ketenagakerjaan.....	46
4.2 Karakteristik Responden	48
4.3 Uji Instrument	50
4.3.1 Uji Validitas.....	50
4.3.2 Uji Reliabilita.....	51
4.4 Analisi Data	52
4.4.1 Uji Normalitas.....	52
4.4.2 Analisis Jalur.....	53
4.4.3 Perhitungan Koefisien Jalur.....	55
4.4.4 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.5 Pembahasan	60
4.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasi	61
4.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi	62
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	63
4.5.4 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja	64
4.5.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	65
4.5.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	66
4.5.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	66
4.5.8 Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	67
4,6 Keterbatasan Penelitian	68

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	77



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1 Jumlah Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Jumlah Pekerja Wanita Berdasarkan Status	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4.4 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis Jalur	53
Tabel 4.10 Hasil Multikolinearitas.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	20
Gambar 3.1 : Analisis Jalur	33
Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah	40
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	44
Gambar 4.2 : Hasil Analisis Jalur	56
Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1.....	58
Gambar 4.4 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2.....	58
Gambar 4.5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	60
Gambar 4.6 : Hasil Uji Heterskedastisitas Persamaan 2.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KOESIUNER PENELITIAN	77
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN METHOD SUCESIVE INTERVAL.....	82
LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS	90
LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS	93
LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA	96
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR X → Z	97
LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Y	101
LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y	105
LAMPIRAN 9. TABEL t.....	108

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Tidak mengherankan saat ini sering dijumpai wanita bekerja. Menurut Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur (2013), penempatan atau pemenuhan tenaga kerja pada tahun 2013 sebanyak 423.059 orang dengan rincian 132.939 orang laki-laki (31,42%) dan 290.120 orang wanita (68, 57%) yang sebagian besar sebagai tenaga usaha jasa, tenaga produksi, operator dan tenaga kasar. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial.

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.

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan harus mencapai target. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktivitas bekerja. Adanya dua peran sekaligus yang terjadi pada pekerja wanita akan menciptakan tekanan psikologis yang akan berdampak pada fisiologis

pekerja wanita tersebut, apabila tekanan tersebut terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu produktivitas dan kinerja para pekerja.

Salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja adalah adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga (Anoraga, 1998-121). Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat sang istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah. Faktor yang mendorong manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. 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. Pada umumnya kompensasi yang diterima mencerminkan kontribusi dari hasil kerja mereka. Kompensasi yang diterima pekerja seringkali dinilai kurang memenuhi harapan mereka karena beban kerja yang mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima, dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan dapat memacu semangat kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarwanti (2007) pada Sentral Pengolahan Pos Semarang, mengatakan bahwa kompensasi yang adil akan menumbuhkan rasa nyaman dan mampu meningkatkan komitmen organisasi yang berdampak pada hasil output yang baik berupa peningkatan kinerja karyawan.

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 merupakan acuan sebagian perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen kerja bagi perusahaan (Saputra, 2011). Jika pekerja menyenangi kerja dimana dia bekerja, maka mereka akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif. 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, karena tembakau merupakan salah satu sektor pertanian yang paling berkontribusi terhadap perekonomian masyarakat Jember. Tembakau yang menjadi komoditas unggulan membuka lapangan pekerjaan yang banyak menyerap tenaga kerja wanita dalam aktivitas produksi, pengolahan dan pemasarannya. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember, M. Thamrin mengatakan bahwa hampir 80% lebih pekerja tembakau yang ada di Kabupaten Jember di dominasi oleh kaum perempuan (www.tribunnews.com). Dominasi pekerja wanita dalam proses pengolahan tembakau memang cukup beralasan, karena proses pengolahan tembakau membutuhkan karakteristik tertentu seperti ketekunan, ketelitian, kecermatan, keterampilan tertentu dan kesabaran yang mayoritas karakteristik tersebut umumnya dimiliki oleh para tenaga kerja wanita (Nurhardjo, 2012).

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 (*redraying*) 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 dijalani 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.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa tenaga kerja wanita lebih berpotensi mengalami konflik peran ganda yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja yang kurang optimal akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perusahaan perlu adanya komitmen dari para tenaga kerja yang dimiliki, komitmen penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas dan intensiti untuk bertahan dalam organisasi (Saputra, 2011). Perusahaan dapat melakukan usaha-usaha untuk menarik pekerja agar teteap setia terhadap perusahaan diantaranya dengan pemberian kompensasi yang layak dan memperhatikan lingkungan kerja tempat para pekerja melakukan aktivitas mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan berbagai rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya?

- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya?
- d. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya?
- e. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya?
- f. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya?
- g. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya?
- h. Apakah konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menguji konflik peran ganda berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya
- b. Mengetahui dan menguji kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya
- c. Mengetahui dan menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya
- d. Mengetahui dan menguji konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya
- e. Mengetahui dan menguji kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya
- f. Mengetahui dan menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

- g. Mengetahui dan menguji komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya
- h. Mengetahui dan menguji konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti, perusahaan, dan akademis dari tujuan tercapainya penelitian yaitu:

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawati pada perusahaan.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Konflik Peran Ganda

Menurut Robbin (dalam Wirakristama, 2011) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasakan membawa suatu pengaruh negatif. Sedangkan menurut Greenhouse dan Beutell (dalam Meidah, 2013) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

a. Jenis-Jenis Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda dapat terjadi apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, ada tiga macam konflik peran ganda menurut Greenhouse dan Beutell (dalam Meidah, 2013) yaitu:

- 1) *Time-based conflict* adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
- 2) *Strain-based conflict* adalah terjadinya tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
- 3) *Behavior-based conflict* adalah hubungan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

b. Bentuk Konflik Peran Ganda

Yavas *et. al.*, (dalam Meidah, 2013) menyebutkan konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu:

1) Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Natemeyer *et.al.*,(dalam Meidah, 2013) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga.

2) Konflik Keluarga-pekerjaan

Adapun konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan (Natemeyer *et.al*, dalam Meidah, 2013).

c. Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Frone *et.al.* (dalam Izzah, 2015), indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

1) Tekanan kerja

Tekanan dalam pekerjaan menjadi beban oleh karyawan wanita yang sudah berumah tangga dan mempunyai anak. Beban kerja bisa berupa *deadline* pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat itu juga sehingga harus mengorbankan waktu untuk keluarganya.

2) Kurangnya kebersamaan keluarga

Dengan adanya tuntutan kerja yang banyak maka waktu untuk keluarga akan berkurang. Maka dari itu intensitas untuk berkomunikasi menjadi jarang dan konflik bisa terjadi.

3) 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 dan kenakalan anak.

4) Tekanan pernikahan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

2.1.2 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:133) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Berdasarkan berbagai definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

a. Jenis-Jenis Kompensasi

Mondy (2008:5) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki dua komponen yaitu:

- 1) Kompensasi finansial, yaitu total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Kompensasi finansial dibedakan ke dalam dua komponen, yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi atau bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan.
- 2) Kompensasi non finansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

b. Fungsi Kompensasi

Menurut Martoyo (2000:128), fungsi kompensasi adalah:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Pemberian kompensasi kepada karyawan yang cukup baik dengan prestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih baik dan lebih produktif.

- 2) Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan lebih efisien
Dengan pemberian kompensasi yang lebih tinggi dan lebih besar kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sebagai akibat dalam penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien.

c. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut :

- 1) Upah dan gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Insentif,
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.
- 4) Fasilitas kantor
Contoh-contoh fasilitas adalah tempat parkir serta kamar mandi yang bersih dan memadai, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja.

2.1.3 Lingkungan kerja

Menurut Rivai (2010:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sementara itu, menurut Sutrisno

(2010:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan.

a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:12) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja diantaranya :

- 1) Penerangan/Cahaya, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Dekorasi dan ruang gerak, penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.
- 3) Pewarnaan ruangan, warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- 4) Suhu udara, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau partikel-partikel yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar

dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- 5) Suara Bising, salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 6) Keamanan kerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan alat pelindung diri.
- 7) Hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan.

2.1.4 Komitmen organisasi

Robbins (1996:181) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan elemen-elemen organisasi beserta tujuan-tujuannya, serta berkeinginan untuk memelihara keanggotan dalam organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya (Steers, 1985:50).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan derajat atau kekuatan identifikasi keterlibatan, dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi, dimana atas kehendak sendiri, karyawan tersebut bersedia untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan tetap berpartisipasi aktif dalam organisasi:

a. Jenis-Jenis Komitmen

Menurut Allen dan Meyer (dalam Titisari, 2014:20) megataka ada tiga jenis komitmen, sebagai berikut:

1) *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif menacu pada emosi yang melekat pada diri karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan efektif yang tinggi, mereka bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2) *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen yang berkelanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan yang beraitan dengan akibat meninggalkan organisasi. Karyawn dengan *continuance* yang tinggi, tetap bergbung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi.

3) *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif mengacu pada refleksi perasannya akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki komponen *normative* yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasikarena mereka harus melakukannya.

b. Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sunarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari:

1) Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi

Berkeanaan dengan besar tidaknya keinginan seseorang untuk terus bekerja di organisasi karena ia setuju dengan organisasi dan ingin bekerja di dalamnya. Individu yang memiliki komitmentinggi akan bekerja dalam organisasi karena mereka mendukung tujuan organisasi dan bersedia membantu misi organisasi.

2) Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi

Berkeanaan dengan perasaan karyawan akan keharusan untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya kewajiban untuk tetap bekerja dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan tetap bekerja di organisasi karena adanya kekhawatiran akan dipandang buruk oleh karyawan lain dan akan mengecewakan atasan bila mereka meninggalkan organisasi.

3) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi

Berkenaan dengan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam suatu organisasi karena ia merasa meninggalkan organisasi adalah hal yang merugikan. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi bersedia bekerja keras atas nama organisasi karena adanya ikatan emosional dan keterikatan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki loyalitas terhadap perusahaan karena adanya rasa memiliki terhadap perusahaan.

2.1.5 Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bangun (2012:231) bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berdasarkan pengertian beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

a. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mahmudi (2005:21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal (individu), meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- 3) Faktor *team*, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keikutsertaan dan kekompakan anggota tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) antara lain:

- 1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- 4) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

- 5) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.2 Penelitian terdahulu

Pradana (2015) penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Mekar Kinanti Semarang”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi liner berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mekar Kinanti Semarang. Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi (X1), pengembangan karir (X2) dan dukungan organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan (Y).

Susitaningrum, Handoko Dan Reni (2015) penelitian berjudul (Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njoja Meneer Semarang”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Sampel pada penelitian ini berjumlah 70 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Njoja Meneer Semarang. Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Wijaya dan Fransisca (2015) penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama” . metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 39 orang. Hasil penelitian diperoleh Moivasi (X1), Kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja (X3) karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

Priyatnasari, Indar, dan Bilqis (2013) penelitian berjudul “*Relationship of Dual Role Conflict With Job Performance in RSUD Daya Makassar’s Nurse*.” penelitian ini merupakan cross sectional study . sampel pada penelitian ini adalah perawat wanita RSUD Daya Kota Makassar yang berjumlah 53 orang. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan variabel konflik pekerjaan keluarganya terhadap kinerja para perawat.

Rulestri dan Henry (2013) dalam penelitian berjudul pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Tk IV Salak, Bogor. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Responden pada penelitian ini sebanyak 110 orang perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan adanya pengaruh yang signifikan konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), terhadap komitmen organisasi (Y), artinya jika konflik peran ganda dan stres kerja meningkat maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami penurunan.

Saputra (2011) dalam penelitian berjudul pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi (studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISN unit Patal Lawang yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 54 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini adalah dua variabel yaitu lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tobing (2009) penelitian berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*. Populasi pada penelitian ini sebanyak 174 orang sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 144 responden. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil komitmen afektif (X1), Komitmen Kontinuan (X2), dan Komitmen Normatif (X3) berpengaruh signifikan kearah positif. Sedangkan kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) PTPN III di Sumatera Utara.

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti dijelaskan Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel – variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Pradana (2015)	Kompensai (X1), Pengembangan Karir (X2), Dukungan Organisasi (X3), Komitmen (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Dukungan Organisasi (X3) berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Komitmen (Y).
2	Susitiningrum, Handoyono, dan Reni (2015)	Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Faktor	Pengaruh secara parsial lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y), motivasi (X2) terhadap kinerja (Y), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y)
3	Wijaya dan Fansiska (2015)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja (Y)
4	Priyatnasari, Indar, dan Bilqis (2013)	Konflik peran ganda (X1), Kinerja (Y)	<i>Chi Square Test</i>	Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja (Y)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel – variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
5	Rulestri, Henry (2013)	Konflik peran (X1), stres kerja (X2), komitmen organisasi (Y)	Regresi linear berganda	Adanya pengaruh yang signifikan konflik peran ganda (X1) terhadap komitmen organisasi (Y), artinya jika konflik peran ganda meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan. Adanya pengaruh yang signifikan stres kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Konflik peran ganda (X1) dan stres kerja(X2) mempunyai pengaruh signifikan dengan komitmen organisasi (Y)
6	Saputra (2011)	Lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dua variabel yaitu lingkungan kerja(X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
7	Tobing (2009)	Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	<i>Structural Equation Model</i>	Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Z). Kepuasan Kerja berpengaruh (Z) terhadap Kinerja (Y)

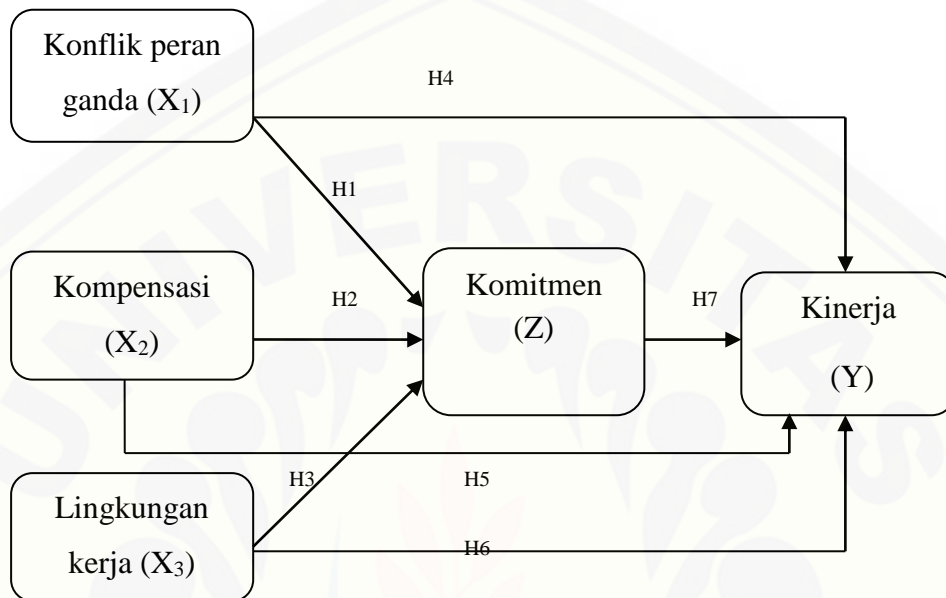
Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2015

2.3 Kerangka konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji 5 (lima) hubungan variabel penting yaitu konflik peran ganda, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. Penyusunan kerangka konseptual pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1

- a. Konflik peran ganda merupakan variabel independent diberi simbol X1
- b. Kompensasi merupakan variabel independent diberi simbol X2

- c. Lingkungan kerja merupakan variabel independent diberi simbol X_3
- d. Komitmen merupakan variabel intervening diberi simbol Z
- e. Kinerja merupakan variabel dependent diberi simbol Y



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi

Konflik peran sering dialami pekerja karena peran ganda yang mereka jalani baik peran dalam perusahaan maupun perannya dalam keluarga. Tuntutan yang berbeda dari setiap peran itu malah membuat karyawan merasa tertekan dan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut sehingga pada akhirnya dapat menurunkan komitmennya pada perusahaan (Rulestri dan Henry, 2013). Menurut Zagaldi (dalam Churiyah, 2011) menyatakan bahwa komitmen organisasinya akan tampak pada sikapnya yang menerima nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : konflik peran ganda berpengaruh terhadap komitmen organisai pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

2.4.2 Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

Terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Buraidah (dalam Afaranti, 2011), menyatakan bahwa kompensasi yang diatur dengan benar dapat diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Bragg (dalam Putra, 2014) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial daripada organisasi yang tidak berkomitmen.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 2 : kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

2.4.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Penelitian yang dilakukan Buraidah (dalam Alfaranti 2011) berdasarkan hasil analisis hubungan variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan pola hubungan yang positif dan signifikan. dengan demikian lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting guna membantu kelancaran jalannya suatu perusahaan. Menurut Saputa (2011) komitmen tidak hanya sebuah keanggotaan namun juga suatu loyalitas yang bersifat positif dan juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yaitu membantu dengan segala kemampuan yang juga dipengaruhi lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

2.4.4 Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja

Menurut Triaryati (dalam Meidah, 2013) konflik peran ganda yang dialami wanita terutama wanita yang telah memiliki anak akan berdampak terhadap kinerja, karena saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan berbagai faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 4 : konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada PT. Mangli Djaya Raya

2.4.5 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Menurut Arep, dan Hendri (2002:198) menyatakan bahwa kompensasi tidak bisa dipisahkan dengan kinerja, yang dimaksud adalah jika kinerja tinggi maka kompensasi yang diharapkan juga akan tinggi. Dengan tingginya kompensasi maka produktivitas menjadi lebih tinggi lagi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dito (2010) menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan dapat diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 5 : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada PT. Mangli Djaya Raya

2.4.6 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik tempat pegawai bekerja dan lingkungan non fisik berupa hubungan antar atasa, bawahan dan rekan sejawat. Menurut Nitisemito (2000:171-173) menyatakan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi

yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Wahyuningtyas (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 6 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada PT. Mangli Djaya Raya

2.4.7 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Menurut Mc Neesse-Smith (dalam Sudarwanti, 2007) meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. hal ini dikarenakan komitmen merupakan faktor pendorong karyawan untuk bekerja lebih giat agar kinerja karyawan meningkat. Komitmen timbul pada diri setiap karyawan yang sadar akan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan pada karyawan tersebut untuk dijalankan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 7 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Teknik analisis yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah analisis Jalur (*Path*). Kemudian menginterpretasikan dan langkah terakhir menyimpulkan serta memberi saran dari hasil analisis data.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya yang telah menikah dan telah bekerja minimal satu tahun sebanyak 765 pekerja.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini di dasarkan pada *non-probability sampling*. Dimana teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan respondennya (Arikunto, 2000:28). Syarat yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Responden wanita yang telah berkeluarga
2. Memiliki pengalaman kerja pada perusahaan minimal 1 (satu) tahun, ketentuan ini diambil berdasarkan peraturan perusahaan dimana pekerja yang telah bekerja minimal 1 tahun berhak mendapat kompensasi berupa Tunjangan Hari Raya (THR) dari perusahaan. Karena pekerja yang masa kerja sudah lebih dari 1 tahun maka dianggap sudah memiliki komitmen terhadap organisasi.

Jumlah yang memenuhi karakteristik dalam penelitian ini sebanyak 765 pekerja. Sehingga dalam menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

α : Standart error atau persentase kelonggaran ketidaktelitian kaena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 10%.

Maka nilai n yang dihasilkan dengan menggunakan rumus Slovin di atas adalah:

$$n = \frac{765}{1 + 765 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{765}{8,65}$$

$$n = 88,4$$

Dari perhitungan diatas diperoleh anggota populasi yang diambil menjadi sampel adalah sebanyak 88,4 pekerja dibulatkan menjadi 89 pekerja wanita.

3.3 Jenis dan Sumber data

- Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dengan cara membagikan kuesioner di lapangan. Menurut Sekaran (2006:77), data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama (responden).
- Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, seperti artikel, internet, jurnal, dan dokumentasi PT. Mangli Djaya Raya.

3.4 Metode pengumpulan data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Data yang didapat dari kuisisioner ini adalah tentang data konflik peran ganda, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kinerja pekerja wanita ada PT. Mangli Djaya Raya.

b. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden dan karyawan PT. Mangli Djaya Raya. Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara adalah sifatnya sebagai membantu peneliti untuk memperoleh gambaran perusahaan.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 macam, yaitu:

- a. Variabel Independen (*Independent Variable*) yaitu konflik peran ganda sebagai variabel (X_1), kompensasi sebagai variabel (X_2), lingkungan kerja sebagai variabel (X_3)
- b. Variabel Intervening atau variabel antara yaitu komitmen (Z)
- c. Variabel Dependen (*Dependent Variable*) yaitu kinerja pekerja wanita (Y).

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel konflik peran ganda

Konflik peran ganda merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang timbul akibat adanya ketidakcocokan antara pekerjaan yang dijalani di PT. Mangli Djaya Raya dengan tugas dalam keluarga. Indikator-indikator konflik peran ganda menurut *Frone* (dalam Izzah , 2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Tekanan kerja, tekanan pekerjaan berkaitan dengan kewajiban yang harus mereka selesaikan untuk memenuhi target yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- 2) Kurangnya kebersamaan keluarga, waktu bekerja yang dijalani sebagai buruh membuat mereka harus mengurangi waktu bersama keluarga.
- 3) Tuntutan sebagai ibu rumah tangga, tuntutan sebagai ibu rumah tangga menjadi terbatas dengan kapasitas mereka sebagai buruh.

b. Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima pekerja wanita di PT. Mangli Djaya Raya. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji dan Upah, gaji merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerjaa dalam skala mingguan atau bulanan. Sedangkan upah diberikan kepada pekerja dengan hitungan tarif perjam biasanya upah berlaku saat pekerja lembur.
- 2) Insentif, insentif diberikan kepada pekerja diluar gaji dan upah biasanya berupa bonus kepada pekerja disaat perusahaan mendapatkan laba.
- 3) Tunjangan, tunjangan diberikan perusahaan kepada pekerja yang dianggap mempunyai komitmen terhadap perusahaan seperti berupa Tunjangan Hari Raya (THR)
- 4) Fasilitas kantor, fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan untuk pekerja berupa tempat kerja yang luas sehingga tidak berdesak-desakan,

tempat parkir kendaraan yang luas dan aman, toilet yang bersih, tempat sholat yang memadai dan fasilitas lain untuk kenyamanan pekerja.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja :

- 1) Penerangan/ Cahaya, penerangan atau cahaya ditempat kerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.
- 2) Dekorasi dan ruang gerak, tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktivitas para pekerja.
- 3) Suhu udara, suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan. Suhu diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh masing-masing individu.
- 4) Suara Bising, suara bising yang tidak dapat diramalkan oleh para pekerja dapat mengganggu konsentrasi pekerja hal ini terjadi karena mereka cenderung kanget dengan suara bising yang terjadi dengan tiba-tiba.
- 5) Keamanan kerja, penggunaan alat bantu seperti masker membantu pekerja untuk melindungi diri dari bau atau mutu udara yang buruk ditempat kerja.
- 6) Hubungan karyawan dengan atasan maupun rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja yaitu dengan menjalin komunikasi yang baik dan mampu berkerja sama dengan baik.

d. Variabel Komitmen

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan identifikasi keterlibatan, dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi, dimana atas kehendak sendiri karyawan tersebut bersedia untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan tetap berpartisipasi aktif dalam organisasi. Menurut Sunarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari:

- 1) Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, pekerja merasa menyatu dengan perusahaan dan adanya rasa memiliki terhadap perusahaan karena

mereka menganggap tujuan dan nilai-nilai organisasi perusahaan cocok dengan mereka.

- 2) Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi meskipun ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik.
- 3) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi, bersedia bekerja keras dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

e. Variabel Kinerja

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan diukur dengan prestasi kerja yang telah ditetapkan. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) antara lain :

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja yang dicapai pekerja sesuai dengan jumlah yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- 3) Tanggung Jawab, pekerja dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka seperti dapat menyelesaikan tepat waktu dan dapat bertanggung jawab atas hasil kerja mereka
- 4) Kerjasama, pekerja bersedia bekerjasama dengan pekerja lain dengan baik tanpa memperlakukan status dan konflik pribadi.
- 5) Inisiatif, pekerja dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dengan baik tanpa menunggu perintah dari atasan.

3.6.2 Skala Pengukuran

Pengukuran data diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 5 pilihan jawaban. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut:

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

Alasan poin tengah (netral) digunakan dalam skala likert yaitu:

- a. Memasukkan poin netral merupakan satu cara agar responden benar-benar dapat memilih sesuai dengan sikap atau persepinya ketika mereka memang bersikap netral dengan apa yang mereka rasakan atau pikirkan. Menghilangkan poin netral akan menambah kesalahan karena memaksa responden yang sebenarnya mempunyai penilaian netral untuk memilih yang tidak mencerminkan perasaan atau pikiran mereka.
- b. Para responden dapat merasa frustrasi ketika terpaksa harus menentukan pilihan yang sebenarnya tidak cocok dengan perasaan atau pikiran mereka. Hal ini dapat mendorong mereka menjawab asal-asalan, tidak mengembalikan kuesioner atau memberikan jawaban yang tidak benar.
- c. Ketika melakukan perhitungan rata-rata untuk item kuesioner, variabel atau dimensi, beberapa nilai rata-rata akan selalu mempunyai nilai tengah pada skala. Jadi sangatlah tidak masuk akal jika mendiskusikan hasil yang mempunyai nilai tengah, tetapi item-item pada kuesioner tidak mempunyai pilihan nilai tengah.

3.7 Uji Istrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil

korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010:70) ;

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan ;

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75) ;

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

Keterangan;

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

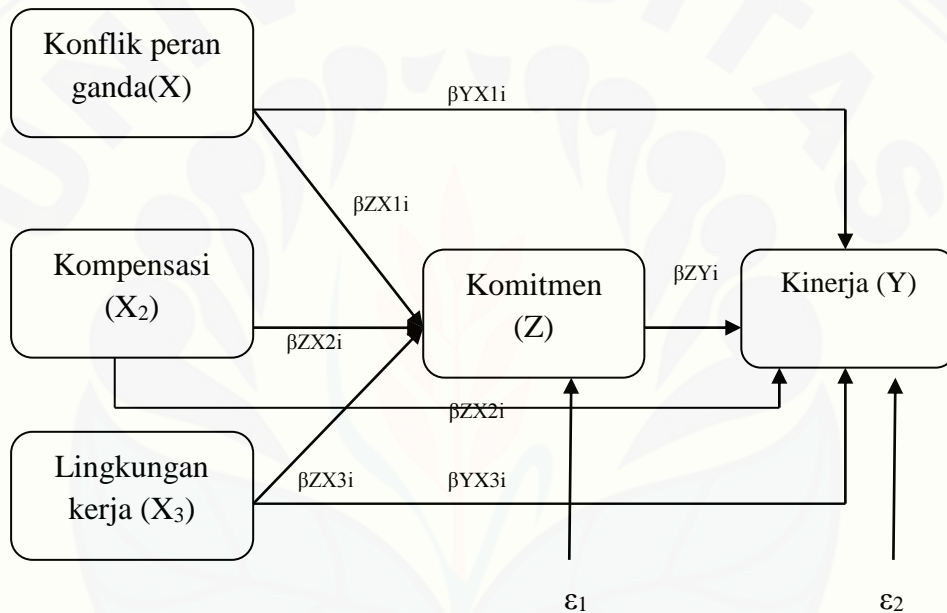
Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara, (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut ;

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya

d. Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur:



Gambar 3.1 Analisi Jalur

Keterangan:

β_{YX1i} = Koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Y

β_{YX2i} = Koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Y

β_{YiX3i} = Koefisien jalur pengaruh langsung X₃ terhadap Y

β_{ZX1i} = Koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Z

β_{ZX2i} = Koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Z

β_{ZX3i} = Koefisien jalur pengaruh langsung X₃ terhadap Z

β_{ZYi} = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

β_{YZX1i} = Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Y melalui Z

$\beta_{YZX_{2i}}$ = Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z

$\beta_{YZX_{3i}}$ = Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui Z

Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural yaitu dimana persamaan regresi yang menunjukkan suatu hubungan. Persamaan tersebut adalah:

$$Z = \beta_{ZX_{1i}} + \beta_{ZX_{2i}} + \beta_{ZX_{3i}} + \varepsilon_1 \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{YX_{1i}} + \beta_{YX_{2i}} + \beta_{YX_{3i}} + \beta_{YZX_{1i}} + \beta_{YZX_{2i}} + \beta_{YZX_{3i}} + \varepsilon_2 \quad (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

X1	= Konflik peran ganda
X2	= Kompensasi
X3	= Lingkungan kerja
Z	= Komitmen Organisasi
Y	= Kinerja
$\varepsilon_{1,2}$	= variabel pengganggu
β	= Koefisien variabel bebas

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis t (uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja wanita melalui komitmen organisasi pekerja wanita di PT Mangli Djaya Raya. Rumusnya adalah :

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Menurut Sanusi (2011:138) “Uji-t adalah hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial”.

Tahap uji-t dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Formulasi Hipotesis

H₀₁ : Konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H_{a1} : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H₀₂ : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H_{a2} : Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H₀₃ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H_{a3} : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H₀₄ : Konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H_{a4} : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H₀₅ : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H_{a5} : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H₀₆ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H_{a6} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H₀₇ : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H_{a7} : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H₀₈ : Konflik peranganda, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

H_{a8} : Konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita PT. Mangli Djaya Raya

b. Menentukan *Level of significant*

Level of significant yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$

c. Kriteria Pengujian

H₀ diterima atau ditolak dengan kriteria sebagai berikut:

H₀ diterima jika : $P_{\text{value}} < 0,05$

H₀ ditolak jika : $P_{\text{value}} > 0,05$

d. Menarik Kesimpulan

H₀ diterima jika $P_{\text{value}} < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan tidak berdistribusi normal. H₀ ditolak jika $P_{\text{value}} > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

3.8.5 Model *Trimming Theory*

Model *trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dengan model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan

(Sarwono, 2006:150). Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Cara menggunakan model trimming yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming* adalah sebagai berikut (Sarwono, 2006:150) :

- a. Merumuskan persamaan struktural ;
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi ;
 - 1) Membuat gambar diagram jalur secara lengkap.
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan ;
- d. Menghitung secara individual ;
- e. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur ;
- f. Merangkum kedalam tabel ;
- g. Memakai dan menyimpulkan.

3.8.6 Perhitungan Jalur

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah:

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):
 - 1) Pengaruh langsung konflik peran ganda (X_1) terhadap komitmen organisasi (Z), $DE_{ZX1} = X1 \rightarrow Z$
 - 2) Pengaruh langsung kompensasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Z), $DE_{ZX2} = X2 \rightarrow Z$
 - 3) Pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Z), $DE_{ZX3} = X3 \rightarrow Z$
 - 4) Pengaruh langsung konflik peran ganda (X_1) terhadap kinerja pekerja wanita (Y), $DE_{YX1} = X1 \rightarrow Y$
 - 7) Pengaruh langsung kompensasi (X_2) terhadap kinerja pekerja wanita (Y), $DE_{YX2} = X2 \rightarrow Y$

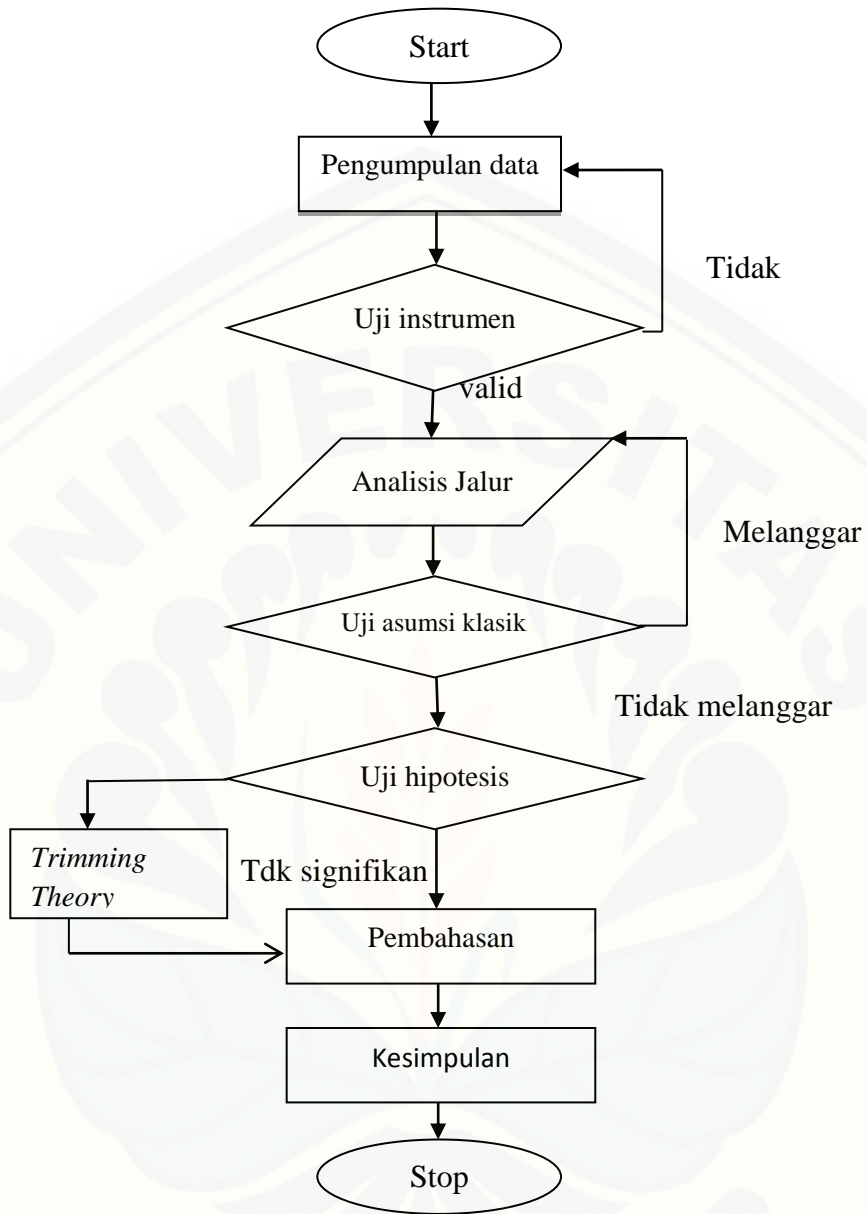
- 8) Pengaruh langsung lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pekerja wanita (Y), $DE_{YX_2} = X_3 \rightarrow Y$
- 9) Pengaruh langsung komitmen organisasi organisasi (Z) terhadap kinerja pekerja wanita (Y), $DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau *IE*):

- 1) Pengaruh konflik peran ganda (X_1) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pekerja wanita (Y), $IE_{YZX_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
- 2) Pengaruh kompensasi melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pekerja wanita (Y), $IE_{YZX_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
- 3) Pengaruh lingkungan kerja melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pekerja wanita (Y), $IE_{YZX_3} = X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Data dalam penelitian ini didapat dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarkan peneliti untuk pekerja wanita PT. Mangli DJaya Raya, isi kuosioner tentang pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja yang didapat dari penyebaran kuesioner kemudian diolah dan dilakukan uji analisis jalur serta uji hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh digunakan untuk menarik kesimpulan. Berdasarkan uraian di atas kerangkan pemecahan masalah dapat dilihat pada Gambar 3.2



Gambar 3.2. Kerangka pemecahan masalah

Keterangan kerangka pemecahan masalah adalah sebagai berikut :

- a. *Start* yaitu tahap persiapan atau tahap awal sebelum melakukan penelitian.
 - b. Pengumpulan data yaitu pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden untuk mendapatkan data primer maupun sekunder.
 - c. Uji instrumen yaitu tahap pengujian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas data terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui keandalan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan. Namun jika hasil uji dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya.
 - d. Analisis jalur (*Path*) yaitu untuk mengetahui pengaruh antarvariabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) melalui variabel
 - e. Uji asumsi klasik digunakan untuk memenuhi kriteria tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas, dan uji Normalitas
 - f. Uji hipotesis yaitu pada tahap ini dilakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - 1) Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan sesuai dengan ketentuan *Trimming Theory*
 - 2) Apabila jalur terbukti signifikan dapat langsung ke pembahasan
 - g. Pembahasan, interpretasi output SPSS
 - h. Simpulan dan saran, menyimpulkan berdasarkan hasil yang diperoleh dan memberikan saran dari hasil penelitian tersebut.
- Stop*, berakhirnya penelitian.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Mangli Djaya Raya

4.1.1 Profil PT. Mangli Djaya Raya

PT. Mangli Djaya Raya (MDR) adalah sebuah perusahaan tembakau Indonesia yang didirikan pada tahun 1960, terletak di Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur. PT. Mangli Djaya Raya berkomitmen dalam melestarikan warisan tembakau yang diperkenalkan sejak era colonial Belanda, perusahaan ini bergerak dalam mengekspor tembakau Besuki *Na-oogst* dan Besuki *Voor Oogst*. PT. Mangli Djaya Raya didirikan oleh Budi Laksomono, Indra Santoso, Effendi Santoso, dan Hasantono Santoso pada tanggal 11 April 1960 di bawah nama perusahaan FA.PRAWIRO.

Dalam upaya mengembangkan usahanya PT. Mangli Djaya Raya sebagai perusahaan kecil memiliki kesempatan untuk menjadi salah satu pemasok Besuki NOTA (*early crop*), Besuki Voor-Oogst *suncured and flue cured* untuk berbagai bahan membuat cerut, rokok, pipa, dsb. PT. Mangli Djaya Raya pertama kali bekerjasama dengan Belanda, Belgia, Jerman, Spanyol, Perancis, Inggris dan Amerika Serikat dilakukan pada tahun 1972 dengan AL VAN Beek dari Belanda, kerjasama ini berlangsung dalam kurun waktu sekitar satu tahun. Kemudian pada tahun 1984 PT. Mangli Djaya Raya menjalin kerjasama lain dengan Perusahaan Belanda bernama Deli Maatschappij. Sekali lagi kerjasama tersebut tidak berjalan lebih lama dari satu tahun. Perusahaan ini akhirnya harus melakukan pemasaran produk sendiri secara mandiri

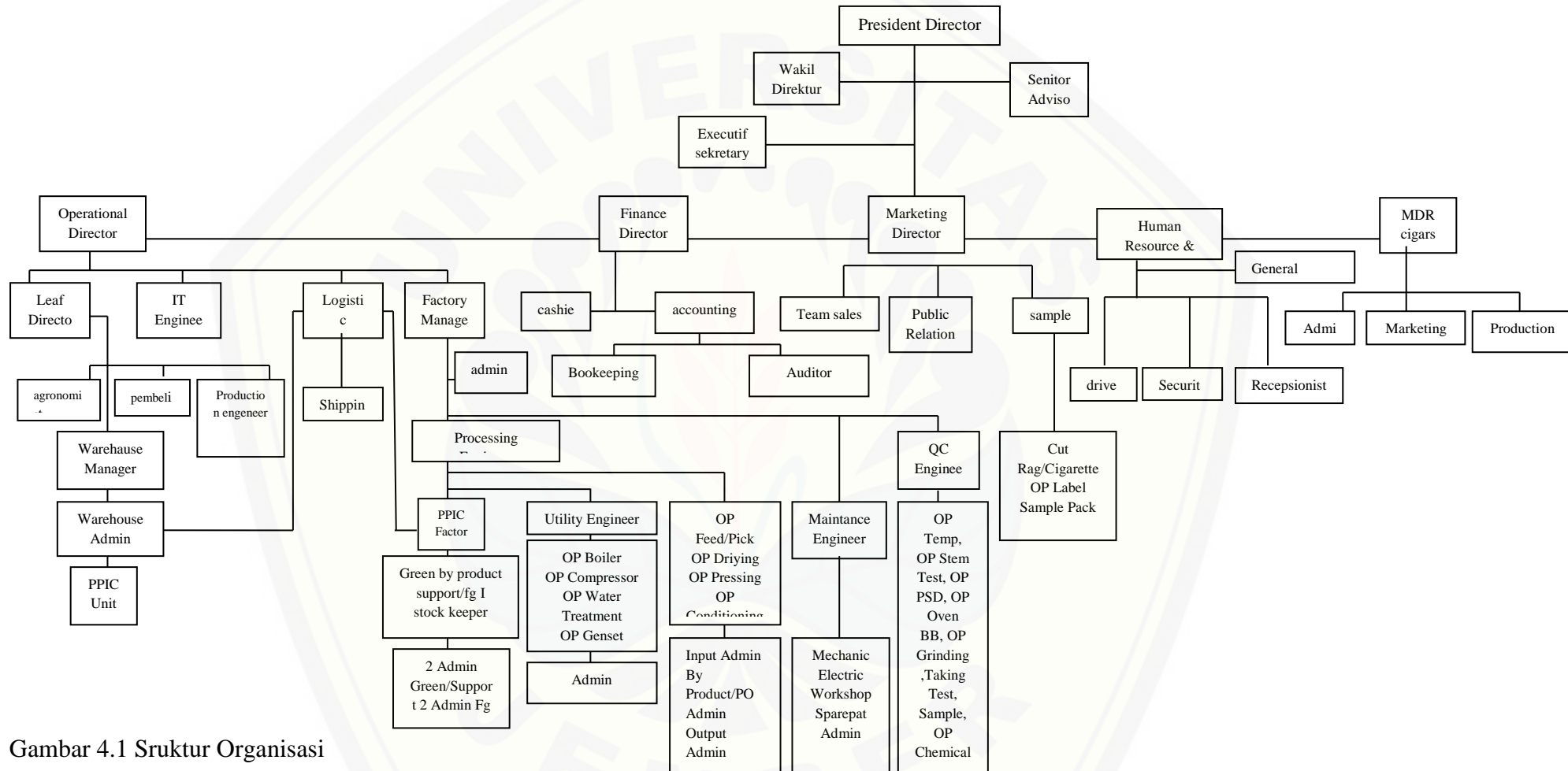
PT. Mangli Djaya Raya terus berupaya sebagai pemasok daun tembakau terkemuka di seluruh dunia. Pengalaman dalam industri tembakau selama lima decade, PT. Mangli Djaya Raya telah berkembang sebagai pemegang kunci di pasar pasokan daun tembakau Indonesia. Bersama dengan lebih dari 7.000 tenaga kerja dan 25 fasilitas tersebar secara nasional, PT. Mangli Djaya Raya memiliki reputasi yang baik dalam memberikan layanan pelanggannya. PT. Mangli Djaya Raya memahami bahwa setiap pelanggan memiliki kebutuhan produk yang berbeda dikarenakan campuran dan proses yang terlibat dalam pabrik-pabrik

pelanggannya berbeda-beda pula. Pengklarifikasian produk merupakan susah untuk selalu bias menyediakan kebutuhan pelanggannya.

Sebagai perusahaan yang menyediakan tembakau kering PT. Mangli Djaya Raya telah melakukan inovasi produk dengan membuat cerutu yang memiliki kualitas terbaik, karena tembakau Besuki Na-Oogst terbaik di dunia ada di Jember. Keuntungan bahan tembakau terbaik yang mudah didapatkan ini merupakan salah satu alasan PT. Mangli Djaya Raya membuat cerutu tersebut. Selama tiga tahun ini PT. Mangli Djaya Raya telah memproduksi cerutu dengan menciptakan cerutu unggulan bernama Brawijaya dan Airlangga. Dua nama cerutu ini memiliki perbedaan pada rasanya. Selain itu inovasi produk dari kedua cerutu tadi dibuat berbagai ukuran dan jenis cerutu seperti Grand Corona, Slim Corona, Rabusto, Half Corona, Cigarillos, dan mini Cigarillos. Rumah produksi cerutu terletak di Jl. Hayam Wuruk 139 Mangli-Jember. Sedangkan kantor pusat berada di Jl. Mayjen D.I. Panjaitan No. 99, Kecamatan Bangsal Sari, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

4.1.2 Struktur Organisasi PT Mangli Djaya Raya

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara bidang yang satu dengan bidang yang lainnya menurut skema kerja. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka akan dapat membawa keuntungan pelaksanaan pekerjaan dan dari struktur organisasi inilah dapat diketahui mengenai kedudukan, tanggung jawab wewenang, tugas dan kewajiban dari masing-masing personil. Struktur organisasi PT. Mangli Djaya Raya secara keseluruhan bisa dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Sruktur Organisasi

Sumber: PT.Mangli Djaya Raya 2015

Adapun wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang berhubungan dengan masing-masing bagian PT. Mangli Djaya Raya adalah sebagai berikut:

a. President Director

- 1) Wewenang dari president direction adalah berhak menentukan kebijakan khusus perusahaan atas karyawan, menetapkan visi dan misi perusahaan. Visi PT. Mangli Djaya Raya adalah “ *Expose the word with quality agricultural products*”. Sedangkan misinya adalah “*MDR is committed in preserving its heritage as tobacco company and pursuing high product quality standard*”. Selain itu *president director* berhak untuk memeriksa dan menerima laporan dari masing-masing bagian.
- 2) Tugas *president director* diantaranya adalah memimpin perusahaan, menjalankan visi misi perusahaan yang sudah ditetapkan, bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungan dengan pihak luar perusahaan serta membuat rencana pengembangan perusahaan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang
- 3) *President director* bertanggung jawab atas kegiatan operasi perusahaan dan kelancaran manajemen.

b. Administration & Finance MDR

- 1) Wewenang bagian *administration and finance* adalah ikut serta dalam mengamankan asset perusahaan dan mengatur kebijaksanaan dan pengendalian keuangan.
- 2) Tugas bagian *administration and finance* antara lain mengkoordinasi, menganalisa, mengelola dan mengurus masalah penerimaan pendapatan dari hasil penjualan produksi, meneliti daftar gaji dan upah.
- 3) Bagian *administration and finance* bertanggung jawab atas kegiatan keuangan perusahaan.

c. Marketing

- 1) Wewenang bagian marketing adalah berhak menentukan strategi pemasaran yang efektif dan efisien dengan memperhatikan sumber daya perusahaan.

- 2) Tugas dari bagian marketing antara lain adalah mengawasi jalannya kegiatan pemasaran serta menjalani hubungan dengan pelanggan khususnya dalam hal penanganan complain, pengukuran kepuasan pelanggan.
- 3) Bagian marketing bertanggung jawab terhadap ketertiban, kelancaran, dan keakuratan data administrasi pemasaran serta bertanggung jawab dalam peningkatan jumlah konsumen.

d. Warehouse

- 1) Wewenang bagian gudang adalah hak memberikan masukan yang positif membangun untuk kemajuan gudang dan perusahaan
- 2) Tugas bagian gudang antara lain adalah memeriksa produk yang di retur dari konsumen, pasar dan outlet, menyiapkan produk dengan benar dan cepat sesuai dengan sales order yang diterima, mempacking produk yang akan dikirim dengan benar dan membantu proses bongkar muat produk.
- 3) Bagian gudang bertanggung jawab dalam menjaga keberadaan fisik produk.

e. Production

- 1) Wewenang bagian produksi adalah berhak untuk membuat rencana dan menyusun penjadwalan produksi.
- 2) Tugas bagian produksi antara lain memproduksi cerut sesuai instruksi atasan yang sudah direncanakan dan dijadwalkan serta menjaga fasilitas produksi.
- 3) Tanggung jawab bagian produksi adalah pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin, dan peralatan serta bertanggung jawab dalam kelancaran proses produksi.

4.1.3 Ketenegakerjaan

Tenaga kerja merupakan salah satu hal yang menunjang keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai operator. Demikian pentingnya faktor tenaga kerja sehingga perusahaan dapat

mengelolanya untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan dan pengalaman setiap tenaga kerja agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

a. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja pada PT. Mangli Djaya Raya dapat dilihat pada table 4.1. berikut data pekerja berdasarkan jenis kelamin;

Table 4.1 Jumlah Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	600	40%
Wanita	900	60%
Jumlah	1500	100%

Sumber: PT. Mangli Djaya Raya 2015

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat jumlah pekerja pada PT. Mangli Djaya Raya. pada saat penelitian ini dilakukan jumlah tenaga kerja pada gudang tembakau mangli di PT. Mangli Djaya Raya sebanyak 1500 pekerja. Dengan 900 atau 60% tenaga kerja wanita dan 600 atau sebesar 40% tenaga kerja pria.

Adapun data jumlah tenaga kerja wanita berdasarkan status dapat dilihat pada table 4.2 sebagai berikut;

Table 4.2 Jumlah Pekerja Wanita Berdasarkan Status

Status	Jumlah	
	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Belum menikah	135	15%
Menikah	765	85%
Jumlah	900	100%

Sumber: PT. Mangli Djaya Raya, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat jumlahpekerja wanita yang bersatus menikah sebanyak 765 orang atau sebesar 85% yang merupakan populasi penelitian ini, sisanya 135 orang atau sebesar 15% belum menikah. Kebutuhan jumlah tenaga kerja tidak menentu, jumlah tenaga kerja akan meningkat saat musim panen tembakau, namun perusahaan akan memberhentikan sebagian besar pkerja digudang saat musim tanam tembakau.

Dominasi pekerja wanita terjadi karena mereka bekerja pada setiap tahap produksi seperti *harvesting, sorting, handstipping, butting, lose leaf, bunding, open lay dan blending*. Sedangkan untuk tenaga kerja laki-laki bekerja pada bagian timbang, *packing, storage dan delivery*.

b. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan pada PT. Mangli Djaya Raya untuk pekerja wanita dilakukan per-10 hari kerja dan mereka menerima uang tunai (cash) hal inikarena mereka merupakan tenaga harian lepas. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja harian lepas tergantung pada jumlah produksi yang mampu dihasilkan pada setiap harinya, sehingga tenaga harian lepas tidak akan mendapatkan upah jika tidak masuk bekerja. Kebijakan hari kerja dan jam kerja pada PT. Mangli Djaya Raya adalah hari senin hingga hari sabtu dimulai pukul 07.00 WIB hingga 16.00 WIB dan 11.30-13.00 WIB merupakan waktu istirahat.

PT. Mangli Djaya Raya juga memperhatikan kesejahteraan bagi para pekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting bagi pekerja dan perusahaan yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kelancaran proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu masalah kesejahteraan perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. PT. Mangli Djaya Raya memberikan fasilitas untuk kesejahteraan karyawan berupa insentif yang diberikan ketika perusahaan mendapat laba, pemberian Tunjangan Hari Raya saat sebelum Hari Raya, menyediakan transportasi antar jemput bagi pekerja yang rumahnya tidak dijangkau oleh angkutan umum, perlengkapan kerja seperti seragam dan masker yang digunakan saat bekerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas pribadi yang memadai seperti tempat parker yang aman dan luas, gudang yang luas, serta kamar mandi yang nyaman.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja wanita di PT Mangli Djaya Raya yang berjumlah 89 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan umur, masa kerja, dan pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden terbagi dalam 3 kelompok dari 89 responden, yaitu 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan diatas 1 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut data responden berdasarkan umur ;

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	37	41,57%
31-40 tahun	29	32,58%
dias 41 tahun	23	25,84%
Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah, Juli 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi pekerja wanita di PT Mangli Djaya Raya adalah responden yang berumur diantara 21-30 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi pekerja wanita di PT Mangli Djaya Raya adalah responden yang berumur diantara 31-40 tahun, dan diatas 41 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 2 kelompok dari 89 responden, yaitu SMP dan SMA. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4. Berikut data responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMP	18	20,22%
SMA	71	79,73%
Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah, Juli 2015

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi pekerja wanita di PT Mangli Djaya Raya adalah responden yang berpendidikan SMA, dan minoritas responden

yang menjadi pekerja wanita di PT Mangli Djaya Raya adalah responden yang berpendidikan SMP.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 89 responden, yaitu kurang dari 3 tahun, 3-6 tahun dan diatas 7 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5. Berikut data responden berdasarkan masa kerja ;

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Kurang dari 3 tahun	15	16,53%
3-6 tahun	46	51,68%
dias 7 tahun	28	31,46%
Jumlah	89	100%

Sumber : Data diolah, Juli 2015

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi pekerja wanita di PT Mangli Djaya Raya adalah responden dengan masa kerja selama diantara 3-6 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi pekerja wanita di PT Mangli Djaya Raya adalah responden dengan masa kerja selama kurang dari 3 tahun dan diatas 7 tahun.

4.3 Uji Instrument

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi, dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.6, hasil pengujian validitas ;

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	A	Keterangan
X _{1.1}	0,615	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.2}	0,684	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.3}	0,606	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.1}	0,715	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.2}	0,632	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.3}	0,649	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.4}	0,692	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.1}	0,594	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.2}	0,678	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.3}	0,703	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.4}	0,541	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.5}	0,432	0,000	< 0,05	Valid
X _{3.6}	0,697	0,000	< 0,05	Valid
Z ₁	0,613	0,000	< 0,05	Valid
Z ₂	0,709	0,000	< 0,05	Valid
Z ₃	0,759	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,570	0,000	< 0,05	Valid
Y ₂	0,524	0,000	< 0,05	Valid
Y ₃	0,695	0,000	< 0,05	Valid
Y ₄	0,522	0,000	< 0,05	Valid
Y ₅	0,610	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu

yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 4.7 disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X ₁	0,686	> 0,6	3	Reliabel
X ₂	0,715	> 0,6	4	Reliabel
X ₃	0,758	> 0,6	6	Reliabel
Z	0,881	> 0,6	3	Reliabel
Y	0,741	> 0,6	5	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,686, 0,715, 0,758, 0,881 dan 0,741 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

4.4. Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut ;

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	Sig.	<i>Cutt off</i>	Keterangan
Konflik peran ganda (X ₁)	0,163	> 0,05	Normal
Kompensasi (X ₂)	0,212	> 0,05	Normal
Lingkungan kerja (X ₃)	0,211	> 0,05	Normal
Komitmen organisasi (Z)	0,169	> 0,05	Normal
Kinerja pekerja wanita (Y)	0,158	> 0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,163, 0,212, 0,211, 0,169,

dan $0,158 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

4.4.2 Analisis Jalur

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. 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. Berikut pada Tabel 4.9 disajikan hasil analisis jalur ;

Tabel 4.9 Hasil Analisis Jalur

Jalur	<i>Standardized</i>	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A	Keterangan
	Beta (β)					
$X_1 \rightarrow Z$	0,245	2,239	> 1,988	0,025	< 0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,297	2,424	> 1,988	0,017	< 0,05	Signifikan
$X_3 \rightarrow Z$	0,238	2,204	> 1,988	0,029	< 0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,374	3,262	> 1,988	0,002	< 0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,297	2,710	> 1,988	0,019	< 0,05	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	0,250	2,353	> 1,988	0,021	< 0,05	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,575	6,556	> 1,988	0,000	< 0,05	Signifikan
ϵ_1	0,514	-	-	-	-	-
ϵ_2	0,510	-	-	-	-	-

Sumber : Lampiran 6 – 8

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

$$Z = 0,377 + 0,245 X_1 + 0,297 X_2 + 0,238 X_3 + 0,514 \epsilon_1$$

$$Y = 0,795 + 0,374 X_1 + 0,297 X_2 + 0,250 X_3 + 0,575 Z + 0,510 \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau

89-3-1 = 85. Hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja dan variabel *intervening* yaitu komitmen organisasi, serta variabel *dependen* yaitu kinerja pekerja wanita. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- a. Pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi
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;
- b. Pengaruh kompensasi 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;
- c. Pengaruh lingkungan kerja 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;
- d. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pekerja wanita
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;
- e. Pengaruh kompensasi 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;
- f. Pengaruh lingkungan kerja 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;

- g. Pengaruh komitmen organisasi 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;

- h. Pengaruh e_1 variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z

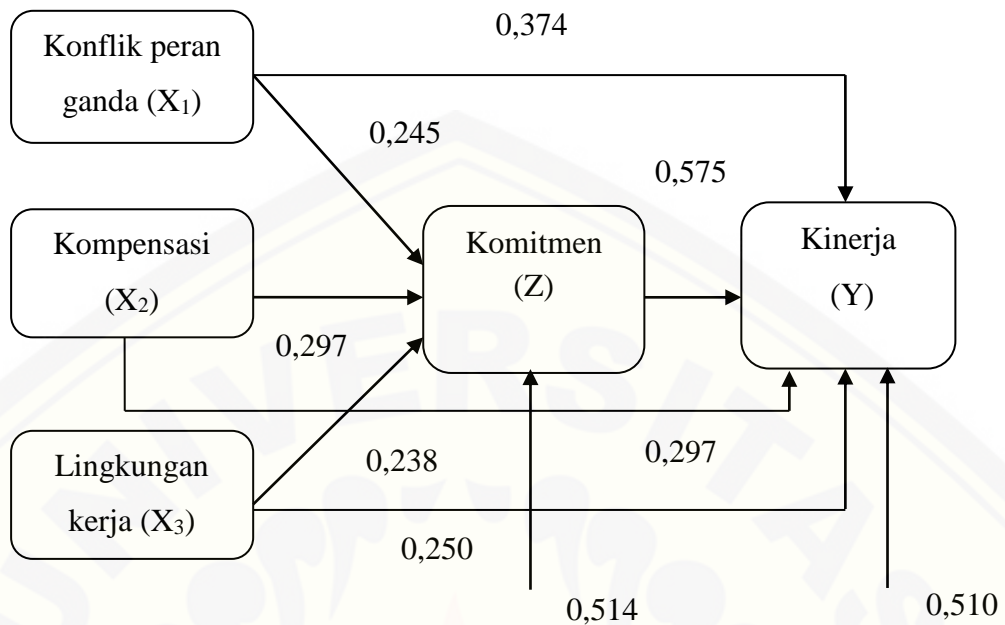
$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,707} \\ &= \sqrt{0,293} \\ &= 0,514 \text{ atau } 54,1\% \end{aligned}$$

- i. Pengaruh e_2 variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,739} \\ &= \sqrt{0,261} \\ &= 0,510 \text{ atau } 51\% \end{aligned}$$

4.4.3 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*”. Berdasarkan Tabel 4.9, berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya;



Gambar 4.2 : Hasil Analisis Jalur

Sumber : Tabel 4.9 dan Lampiran 6 - 8

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

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

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel konflik peran ganda melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita
(0,245.0,575) = 0,140 atau 14%;
- 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita
(0,297.0,575) = 0,170 atau 17%;
- 3) Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja wanita
(0,238.0,575) = 0,136 atau 13,6%.

c. *Total Effect*

- 1) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,374 + 0,14 = 0,514$ atau 54,1%;
- 2) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,297 + 0,17 = 0,467$ atau 46,7%;
- 3) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,250 + 0,136 = 0,386$ atau 38,6%;

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Uji Asumsi BLUE yang harus dipenuhi adalah model berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

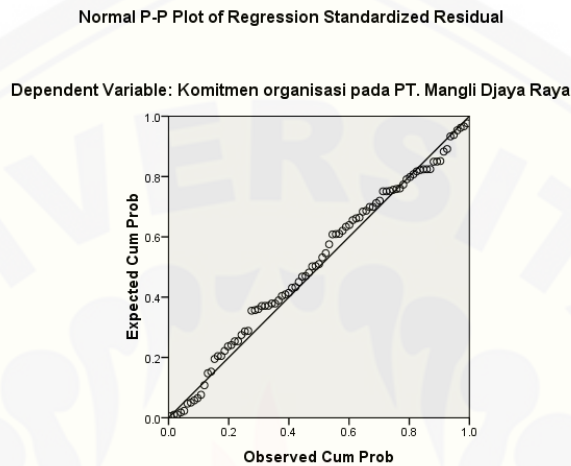
a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

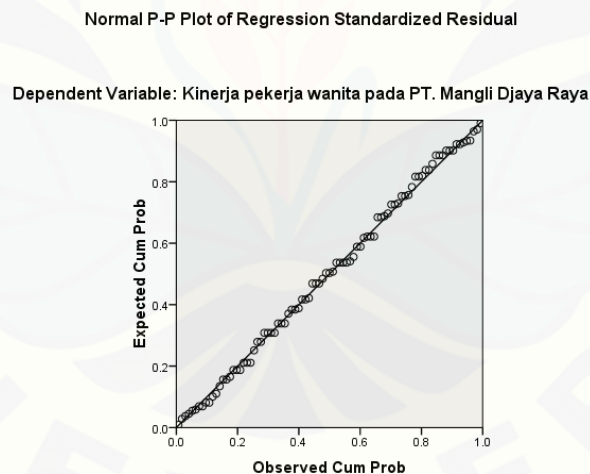
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian atau persamaan disajikan pada Gambar 4.3 dan 4.4, sebagai berikut ;



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2

Gambar 4.3 dan 4.4, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi rmemenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas ;

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	<i>Cutt off</i>	Keterangan
Konflik peran ganda (X ₁)	2,464	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X ₂)	2,557	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja (X ₃)	2,115	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6

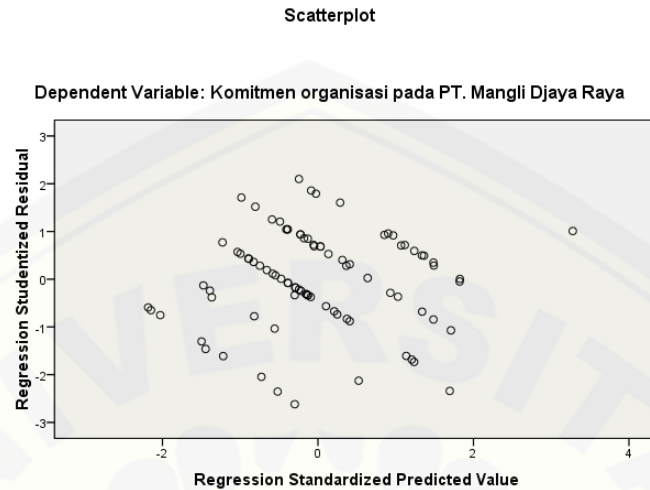
Tabel 4.10, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

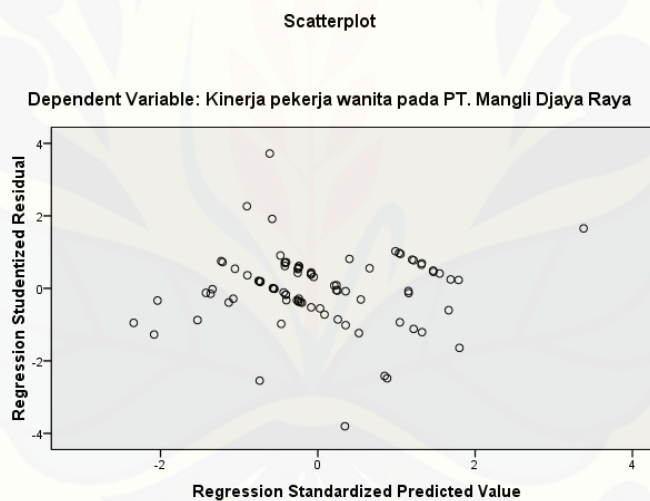
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian dan persamaan disajikan pada Gambar 4.5 dan 4.6, sebagai berikut ;



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1



Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Gambar 4.5 dan 4.6, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

4.5 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen

organisasi dan kinerja pekerja wanita PT Mangli Djaya Raya. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT Mangli Djaya Raya dan menunjukkan juga bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan kinerja pekerja wanita PT Mangli Djaya Raya. 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.

4.5.1 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. Pekerjaan di PT. Mangli Djaya Raya tidak sepanjang tahun bagi sebagian pekerja wanita, yakni selama 6 (enam) bulan saat musim panen tembakau dan 6 (enam) bulan berikutnya saat musim tanam tembakau perusahaan harus memberhentikan sebagian pekerja wanita karena bahan baku tembakau berkurang. Saat diberhentikan oleh perusahaan mereka bersedia menunggu panggilan berikutnya untuk bekerja di PT. Mangli Djaya Raya meskipun ada tawaran pekerjaan ditempat lain. 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. Keinginan untuk turut membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga karena penghasilan suami yang tidak menentu atau kecil. Tuntutan

sebagai tulang punggung keluarga karena *single parent* atau suami tidak mampu lagi bekerja. 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*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rulestri dan Henry (2013) yang menemukan jika konflik peran ganda meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan, perbedaan ini terjadi karena perbedaan latar belakang obyek yang diteliti.

4.5.2 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. Para pekerja merasa sistem pengupahan oleh PT. Mangli Djaya Raya dilakukan secara adil dan sesuai dengan harapannya. Para pekerja menerima upah sebesar Rp. 42.000 per hari apabila mereka dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan setiap harinya. Adanya target yang ditetapkan oleh PT. Mangli Djaya Raya membuat pekerja lebih semangat untuk bekerja karena mereka beranggapan semakin banyak tugas yang mereka selesaikan maka semakin banyak upah yang mereka terima. 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. Penelitian empiris yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Pradana (2015) yang membuktikan ada pengaruh searah positif dan signifikan antara kompensasi dengan komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang sesuai akan menumbuhkan rasa nyaman dan mampu meningkatkan komitmen organisasi para pekerja.

4.5.3 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. Penelitian empiris dilakukan oleh Saputra (2011) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara variabel lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pekerja PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang.

4.5.4 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 pekerjanya 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

miliki 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. Penelitian empiris yang memperkuat hal tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Priyatnasari dkk (2013) pada Perawat RSUD Daya Kota Makassar yang menemukan konflik peran ganda tinggi namun memiliki kinerja yang baik. Begitu pula hasil penelitian dari Yavas dan Babakus (2008), hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu dimensi dari konflik peran ganda yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.5.5 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. Hasil penelitian empiris yang mendukung penelitian dilakukan oleh Wijaya dan Fransisca (2015) pada karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.6 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 rupa 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 kosentrasi mereka sehingga mereka mampu bekerja dengang 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 kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Susitaningrum, Handoyono dan Reni (2015) pada karyawan bagian produksi PT. Njoja Meneer Semarang bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Wanita

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan berdasarakan 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. Penelitian empiris yang mendukung penelitian ini

dilakukan oleh Tobing (2015) yang membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.

4.5.8 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 unuk 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.

4.6 Keterbatasan Penelitian

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.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, 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 organisai berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya;

5.2 Saran

Saran yang diberikan dari hasil penelitian yang dilakukan kepada pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya adalah:

- a. Bagi PT. Mangli Djaya Raya diharapkan keadaan pekerja wanita yang dapat meminimalisir konflik peran ganda dan komitmennya tinggi seperti saat ini hendaknya dipertahankan dengan tidak diberikan beban kerja yang berlebihan.

- b. Bagi PT. Mangli Djaya Raya diharapkan memperhatikan pemberian insentif dan memberikan penghargaan kepada para pekerja sebagai motivasi agar lebih meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja mereka.
- c. Bagi PT. Mangli Djaya Raya diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan khususnya hubungan antara atasan dan bawahan agar harmonis.
- d. Bagi akademis dan peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan dapat pula sebagai pengembangan penelitian dengan membandingkan umur, masa kerja dan tingkat pendidikan yang mendukung dengan objek penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarianti, Ariestia Budi. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Unit Spinning II PT. Sinar Djaja Pan Asia Grup Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2002. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Churiyah, Madziatul. 2011. Pengaruh konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis* TH. 16, No. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang
- Dito, Anoki Hendrin. 2010. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Izzah, Khoirotul. 2015. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Phobia Sukses Terhadap Kinerja Karyawati Kontrak (AGEN) Melalui Komitmen Organisasi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1913 Cabang Jember Dan Balung”. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Luthans, F. 2005. “*Organizational Behavior*”. Ninth Edition. New York: Mc.Graw Hill.
- 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.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-7. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Mahmudi. 2005. *Managemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UUP AAMP YKPN
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Meidah, Endah 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi). *Tesis.* : UIN Syarif Hidayatullah. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/23867>
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi Edisi Revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurhardjo, Budi. 2012. Karakteristik Dan Kinerja Buruh Wanita Pada Gudang Tembakau GMT Di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Vol.6 No.1 <http://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/50>
- Pingka, Dian Wara. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Negeri Medan
- Pradana, Rifa (2015). *The Effect of Compensation, Career Development And Suppor Organization Toward and Employees Commitment In PT Mekar Kinanti Semarang*. *Jurnal*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- 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

- Putra, Fadhillah Dahli. 2014. Analisis Pengaruh Kompensai, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Bhuana 1
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rulesti, Sri dan Henry Eryanto. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Skit TK IV Salak. *Journal Economic Sain*. Volume XI, Nomer 2.
- Safitra, Kurnia Hardianti. 2011. Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bitratex Industries Semarang). *Skripsi*. Semarang: Uniersitas Diponegoro
- Sanusi, Anwar. 2001. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- 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
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Sianturi, Maria Mayasari dan Zulkarnain. 2013. “Analisis Work Family Conflict Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja”. *Jurnal Sains dan Praktik*

- Psikologi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara. Vol.1 No.3.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga
- Sudarwanti, Retnaningsih. 2007. “Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus
- Susitiani, Noeria, Handoyo Djoko, Reni Shinta 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njoja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Political Of Science* Hal 1-11.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Tobing, Diana Sulianti K.L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Jember: Vol. 11. No. 1. Maret 2009. 31-37
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Wijaya, Tanto, Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Sejahtera Bersama. *Jurnal*. Surabaya: Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra. Agora Vol 3. No. 2

Wirakristama, Richardus Candra. 2011. Analisis Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro .

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

Website:

www.tribunnews.com



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Yth. Ibu/Saudari

Pekerja Wanita PT. Mangli Djaya Raya

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan Ibu/Saudari untuk memberikan informasi dan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul penelitian ini adalah **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA WANITA MELALUI KOMITMEN ORGANISAI PADA PT. MANGLI DJAYA RAYA”**

Informasi yang Ibu/Saudari berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas sehingga hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Ibu/Saudari dalam memberikan kebenaran data pada peneliti. Kerja sama Ibu/Saudari sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian, kerja sama dan bantuan yang Ibu/Saudari berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Wrismi Daryanti

1108101201218

A. Identitas Responden

No. Responden :.....(diisi oleh peneliti)

Umur :.....

Masa/Lama Kerja :.....

Pendidikan :.....

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah nilai pada pernyataan yang tersedia sesuai keadaan yang ada dan pendapat saudara.
2. Berikan tanda centang (√) pada salah satu kolom di setiap pernyataan sesuai yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

1. Konflik Peran Ganda

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak merasa tertekan dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2.	Pekerjaan yang saya jalani tidak mengurangi waktu kebersamaan saya dengan keluarga					
3.	Banyaknya beban pekerjaan tidak membatasi peran saya sebagai ibu rumah tangga					

2. Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji dan upah yang saya terima sesuai dengan harapan.					
2.	Insentif yang saya terima sesuai dengan harapan.					
3.	Tunjangan (THR dan Jamsostek) yang saya terima sesuai harapan.					
4.	Perusahaan menyediakan fasilitas seperti peralatan kerja, tempat parkir dan kamar mandi yang bersih serta memadai.					

3. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kondisi penerangan/cahaya sudah cukup baik tidak terlalu terang dan tidak suram.					
2.	Penataan pelatan kerja sudah cukup baik sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja dan memudahkan dalam penggunaannya					

3	Kondisi pertukaran udara dan suhu ruang sudah cukup baik.					
4.	Frekuensi suara bising di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.					
5.	Penggunaan masker agar terhindar dari bau tembakau sehingga saya merasa aman dari gangguan pernafasan					
6.	Hubungan antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja terjalin dengan cukup baik dan harmonis					

4. Komitmen

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	saya merasa ikut memiliki perusahaan karena prinsip dan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan sesuai dengan saya.					
2.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan meskipun ada tawaran pekerjaan di perusahaan lain.					
3.	Saya selalu siap dan bersedia melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan perusahaan.					

5. Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditentukan perusahaan					
3.	Semua pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.					
4.	Dengan adanya komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja, saya dapat lebih mengerti pekerjaan yang diberikan sehingga saya mampu menyelesaikan dengan tepat dan cepat					
5.	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan masalah pekerjaan dan mampu menyelesaikannya dengan baik tanpa menunggu perintahatasan.					

**LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN
*METHOD SUCCESIVE INTERVAL***

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.3.1	X.3.2	X.3.3
1	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5
2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
7	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
10	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
12	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
13	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
14	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4
15	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
16	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
19	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
20	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
21	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
24	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
27	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
28	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
32	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4
33	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
34	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
36	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
37	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
40	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
43	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
44	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
45	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
46	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
47	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5
48	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
49	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
50	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4

51	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3
52	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
58	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5
59	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
60	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
61	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
62	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
63	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5
64	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
65	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
66	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
67	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
69	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
70	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
71	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
72	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
73	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
74	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4
75	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3
78	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
79	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5
80	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
81	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
84	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
85	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5
86	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
87	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
88	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4
89	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5

NO	X.3.4	X.3.5	X.3.6	Z.1	Z.2	Z.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
2	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4
3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
6	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5
12	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
14	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5
15	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
20	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
23	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3
26	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
27	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
32	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
33	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
34	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
35	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
37	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3
40	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
41	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4
42	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
43	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4
44	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
45	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
47	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4
48	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4
49	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
50	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

51	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
52	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4
54	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
58	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
63	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
64	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
65	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
66	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5
71	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
73	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
74	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
75	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
76	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
77	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
78	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4
81	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
82	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3
83	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
85	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4
86	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
87	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
89	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5

NO	Successive Interval			X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.3.1	X.3.2	X.3.3
	X.1.1	X.1.2	X.1.3							
1	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5
2	2,529136	2,661556	2,851314	1	2,529	2,487123	2,479107	1	2,569439	2,45714
3	2,529136	4,251996	2,851314	2,342782	4,049408	2,487123	3,93865	2,554731	1	1
4	4,015426	2,661556	4,489465	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
5	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	1	2,45714
6	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	3,93865	4,133951	2,569439	3,90186
7	4,015426	4,251996	2,851314	3,68375	4,049408	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	3,90186
8	2,529136	2,661556	2,851314	3,68375	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
9	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	4,133951	2,569439	2,45714
10	2,529136	2,661556	2,851314	1	2,529	1	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
11	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
12	2,529136	4,251996	4,489465	2,342782	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
13	2,529136	2,661556	4,489465	3,68375	2,529	3,974246	3,93865	4,133951	4,126896	2,45714
14	1	4,251996	2,851314	1	4,049408	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
15	1	2,661556	2,851314	1	2,529	1	1	2,554731	2,569439	2,45714
16	2,529136	4,251996	4,489465	2,342782	4,049408	3,974246	2,479107	4,133951	2,569439	2,45714
17	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	1	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
18	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	1	2,487123	2,479107	2,554731	1	2,45714
19	2,529136	4,251996	4,489465	2,342782	4,049408	3,974246	3,93865	2,554731	2,569439	3,90186
20	2,529136	2,661556	4,489465	3,68375	2,529	3,974246	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
21	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	1	2,487123	3,93865	2,554731	1	2,45714
22	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	1
23	2,529136	2,661556	2,851314	1	1	1	2,479107	2,554731	1	1
24	4,015426	2,661556	2,851314	3,68375	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
25	4,015426	2,661556	2,851314	3,68375	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
26	4,015426	2,661556	2,851314	3,68375	2,529	2,487123	3,93865	4,133951	4,126896	3,90186
27	1	1	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	1	1	1	1
28	4,015426	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	3,974246	3,93865	4,133951	2,569439	3,90186
29	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
30	4,015426	1	2,851314	2,342782	2,529	1	2,479107	2,554731	4,126896	2,45714
31	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	1	2,554731	1	2,45714
32	2,529136	4,251996	4,489465	1	4,049408	1	3,93865	4,133951	4,126896	2,45714
33	1	2,661556	1	1	1	1	2,479107	1	2,569439	2,45714
34	4,015426	4,251996	2,851314	3,68375	4,049408	2,487123	3,93865	2,554731	4,126896	3,90186
35	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	3,93865	4,133951	1	2,45714
36	2,529136	2,661556	1	2,342782	2,529	3,974246	2,479107	2,554731	2,569439	3,90186
37	4,015426	4,251996	2,851314	3,68375	4,049408	2,487123	3,93865	4,133951	2,569439	2,45714
38	2,529136	2,661556	2,851314	1	1	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	1
39	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	1	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
40	4,015426	2,661556	4,489465	3,68375	2,529	3,974246	2,479107	4,133951	2,569439	3,90186
41	2,529136	1	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
42	4,015426	2,661556	2,851314	3,68375	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	3,90186
43	2,529136	2,661556	4,489465	1	2,529	3,974246	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
44	4,015426	2,661556	4,489465	3,68375	2,529	3,974246	3,93865	2,554731	4,126896	3,90186
45	2,529136	4,251996	2,851314	3,68375	4,049408	2,487123	3,93865	4,133951	4,126896	2,45714
46	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	3,974246	2,479107	1	2,569439	2,45714
47	2,529136	1	2,851314	2,342782	2,529	1	3,93865	2,554731	2,569439	3,90186
48	2,529136	2,661556	1	2,342782	2,529	1	2,479107	1	2,569439	2,45714
49	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	1	2,487123	3,93865	1	2,569439	2,45714
50	2,529136	2,661556	2,851314	1	2,529	1	3,93865	2,554731	4,126896	2,45714

51	4,015426	2,661556	2,851314	1	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	1
52	1	2,661556	2,851314	2,342782	1	1	1	1	1	2,45714
53	2,529136	2,661556	2,851314	3,68375	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
54	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	4,126896	2,45714
55	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
56	1	1	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	1	2,569439	2,45714
57	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	1
58	2,529136	1	2,851314	2,342782	1	2,487123	1	1	2,569439	3,90186
59	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	3,93865	1	2,569439	2,45714
60	2,529136	2,661556	4,489465	2,342782	2,529	3,974246	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
61	2,529136	2,661556	4,489465	1	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
62	4,015426	4,251996	2,851314	3,68375	2,529	3,974246	3,93865	2,554731	4,126896	3,90186
63	1	2,661556	4,489465	1	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	3,90186
64	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
65	2,529136	4,251996	2,851314	2,342782	4,049408	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	3,90186
66	2,529136	2,661556	2,851314	1	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	3,90186
67	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	1	1	3,90186
68	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	1
69	2,529136	2,661556	2,851314	1	2,529	1	2,479107	2,554731	1	2,45714
70	2,529136	2,661556	4,489465	2,342782	2,529	3,974246	3,93865	2,554731	4,126896	3,90186
71	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
72	2,529136	1	2,851314	2,342782	1	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
73	4,015426	2,661556	2,851314	3,68375	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
74	4,015426	4,251996	2,851314	3,68375	4,049408	1	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
75	2,529136	4,251996	2,851314	2,342782	4,049408	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
76	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
77	4,015426	1	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	1
78	4,015426	4,251996	2,851314	3,68375	4,049408	2,487123	3,93865	2,554731	4,126896	2,45714
79	1	2,661556	4,489465	1	2,529	1	3,93865	2,554731	2,569439	3,90186
80	4,015426	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	1	2,45714
81	4,015426	2,661556	4,489465	3,68375	2,529	2,487123	3,93865	2,554731	2,569439	2,45714
82	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	2,529	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	2,45714
83	2,529136	2,661556	2,851314	2,342782	1	2,487123	2,479107	1	2,569439	1
84	1	2,661556	2,851314	1	1	2,487123	2,479107	2,554731	2,569439	1
85	4,015426	2,661556	1	2,342782	1	2,487123	2,479107	1	2,569439	3,90186
86	2,529136	2,661556	2,851314	1	2,529	1	2,479107	1	2,569439	1
87	2,529136	2,661556	2,851314	1	2,529	2,487123	2,479107	1	2,569439	2,45714
88	2,529136	4,251996	4,489465	1	4,049408	3,974246	3,93865	2,554731	4,126896	2,45714
89	4,015426	2,661556	4,489465	2,342782	4,049408	3,974246	3,93865	2,554731	4,126896	3,90186

NO	Successive Interval					Z.1	Z.2	Z.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
	X.3.4	X.3.5	X.3.6	Z.1	Z.2									
1		5		5		5		5		4		5		5
2	4,113427	4,134599	4,163397		1	2,543838	3,992313	2,795396	2,714957	2,468986	4,174122	2,513566		
3	4,113427	4,134599		1	4,286345	4,050273	2,512334	2,795396	4,279845	2,468986		1	3,988715	
4	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566			
5	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	4,050273	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	3,988715			
6	2,612823	2,628652	4,163397	2,704371	2,543838	3,992313	4,427816	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566			
7	4,113427	2,628652	4,163397	2,704371	4,050273	3,992313	2,795396	4,279845	3,949511	2,640867	3,988715			
8	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	3,988715			
9	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	4,279845		1	4,174122		1	
10	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	4,174122		1		
11	4,113427	2,628652	2,608425	4,286345	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957		1	2,640867	3,988715		
12	4,113427	4,134599	2,608425	2,704371	4,050273	3,992313	2,795396	4,279845	3,949511	4,174122	2,513566			
13	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	4,279845	2,468986	4,174122	3,988715			
14	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	4,050273	3,992313	2,795396	2,714957		1	2,640867	3,988715		
15		1	4,134599	2,608425	2,704371	2,543838		1	2,795396		1	2,468986	2,640867	2,513566
16	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	4,427816	2,714957	3,949511	2,640867	3,988715			
17	2,612823	4,134599	2,608425	4,286345	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	3,949511		1	3,988715		
18	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566			
19	4,113427	4,134599	4,163397	2,704371	2,543838	3,992313	2,795396	4,279845	2,468986	4,174122	3,988715			
20	4,113427	4,134599	2,608425	2,704371	4,050273	2,512334	2,795396	2,714957		1	2,640867	2,513566		
21	4,113427	4,134599	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566			
22	2,612823	4,134599		1	2,704371	2,543838		1	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566	
23	2,612823	4,134599		1	2,704371		1	1	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566	
24	2,612823	2,628652	2,608425	4,286345	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566			
25	4,113427	2,628652	2,608425	4,286345	2,543838	2,512334		1	2,714957		1	2,640867		1
26	4,113427	2,628652	4,163397	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	4,279845	3,949511	2,640867	2,513566			
27		1	1	2,608425	2,704371		1	1	2,714957		1	2,640867		1
28	2,612823	2,628652	4,163397	2,704371	2,543838	3,992313	2,795396	2,714957		1	2,640867	2,513566		
29	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	4,050273	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566			
30	2,612823	2,628652	2,608425		1	2,543838		1	2,795396	2,714957		1	2,640867	2,513566
31	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838		1	2,795396	2,714957		1	1		1
32	4,113427	2,628652	4,163397	4,286345	4,050273	2,512334	2,795396	2,714957	3,949511	2,640867	2,513566			
33		1	4,134599	2,608425	2,704371		1	1	2,795396		1	2,468986		1
34	4,113427	4,134599	4,163397	2,704371	4,050273	3,992313	4,427816	4,279845	2,468986	4,174122	2,513566			
35	2,612823	2,628652	2,608425	4,286345	2,543838	2,512334	4,427816	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566			
36	2,612823	2,628652	4,163397	2,704371	2,543838	3,992313	4,427816	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566			
37	2,612823	4,134599	2,608425	4,286345	2,543838	3,992313	4,427816	2,714957	2,468986	4,174122	3,988715			
38	2,612823	2,628652		1	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566		
39	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	4,427816	4,279845	2,468986	4,174122		1		
40	2,612823	4,134599	2,608425	4,286345	2,543838	3,992313	2,795396	4,279845	2,468986	4,174122	3,988715			
41	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371		1	1	4,427816	2,714957	2,468986	4,174122	2,513566		
42	2,612823	4,134599	4,163397	2,704371	4,050273	2,512334	4,427816	4,279845	2,468986	2,640867	2,513566			
43	2,612823	4,134599	2,608425	2,704371	4,050273	2,512334	2,795396	2,714957		1	4,174122	2,513566		
44	4,113427	4,134599	4,163397	4,286345	2,543838	3,992313	4,427816	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566			
45	4,113427	4,134599	2,608425	4,286345	4,050273	2,512334	2,795396	4,279845	2,468986	4,174122	3,988715			
46	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396		1	2,468986	2,640867	3,988715		
47	4,113427	2,628652	4,163397	2,704371	4,050273	3,992313	2,795396	2,714957		1	4,174122	2,513566		
48	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334		1	4,279845		1	2,640867	2,513566	
49	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	3,992313	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	3,988715			
50	2,612823	4,134599	2,608425		1	1	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566		

51	4,113427	4,134599	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	4,279845	2,468986	2,640867	2,513566
52	1	1	2,608425	2,704371	1	1	1	2,714957	1	2,640867	2,513566
53	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	1	3,949511	4,174122	2,513566
54	2,612823	4,134599	2,608425	2,704371	4,050273	2,512334	2,795396	4,279845	2,468986	2,640867	2,513566
55	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
56	2,612823	4,134599	1	2,704371	1	1	2,795396	1	1	2,640867	2,513566
57	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	4,174122	2,513566
58	2,612823	2,628652	1	1	1	2,512334	1	2,714957	1	2,640867	3,988715
59	2,612823	2,628652	1	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
60	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	4,279845	3,949511	1	2,513566
61	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
62	2,612823	4,134599	2,608425	4,286345	2,543838	3,992313	2,795396	4,279845	2,468986	4,174122	3,988715
63	2,612823	4,134599	2,608425	2,704371	4,050273	3,992313	2,795396	2,714957	3,949511	2,640867	2,513566
64	4,113427	2,628652	2,608425	4,286345	2,543838	2,512334	4,427816	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
65	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	1	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	4,174122	2,513566
66	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	3,992313	2,795396	2,714957	2,468986	4,174122	2,513566
67	2,612823	1	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
68	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
69	4,113427	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
70	4,113427	4,134599	2,608425	4,286345	2,543838	3,992313	2,795396	4,279845	2,468986	1	3,988715
71	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	4,427816	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
72	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	4,279845	1	2,640867	1
73	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	4,279845	2,468986	2,640867	2,513566
74	4,113427	2,628652	2,608425	4,286345	4,050273	2,512334	2,795396	4,279845	2,468986	4,174122	3,988715
75	2,612823	2,628652	4,163397	2,704371	2,543838	2,512334	4,427816	2,714957	2,468986	4,174122	2,513566
76	4,113427	2,628652	2,608425	4,286345	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	4,174122	2,513566
77	2,612823	2,628652	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	4,427816	4,279845	3,949511	4,174122	2,513566
78	2,612823	2,628652	4,163397	2,704371	4,050273	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	3,988715
79	2,612823	4,134599	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
80	2,612823	4,134599	2,608425	2,704371	2,543838	2,512334	4,427816	2,714957	1	2,640867	2,513566
81	4,113427	4,134599	2,608425	2,704371	4,050273	3,992313	2,795396	2,714957	3,949511	2,640867	3,988715
82	2,612823	4,134599	2,608425	4,286345	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	3,949511	2,640867	1
83	2,612823	2,628652	2,608425	4,286345	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
84	2,612823	2,628652	2,608425	1	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	1	2,640867	2,513566
85	4,113427	1	4,163397	2,704371	4,050273	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
86	2,612823	2,628652	1	2,704371	1	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
87	2,612823	4,134599	1	4,286345	2,543838	2,512334	2,795396	2,714957	2,468986	2,640867	2,513566
88	4,113427	4,134599	4,163397	2,704371	2,543838	3,992313	4,427816	2,714957	3,949511	2,640867	3,988715
89	2,612823	4,134599	4,163397	1	2,543838	3,992313	4,427816	2,714957	2,468986	2,640867	3,988715

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.190	.113	.615**
	Sig. (2-tailed)		.074	.291	.000
	N	89	89	89	89
X.1.2	Pearson Correlation	.190	1	.226*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.074		.033	.000
	N	89	89	89	89
X.1.3	Pearson Correlation	.113	.226*	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.291	.033		.000
	N	89	89	89	89
XT.1	Pearson Correlation	.615**	.684**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.215*	.392**	.315**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.044	.000	.003	.000
	N	89	89	89	89	89
X.2.2	Pearson Correlation	.215*	1	.176	.389**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.044		.099	.000	.000
	N	89	89	89	89	89
X.2.3	Pearson Correlation	.392**	.176	1	.315**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.099		.003	.000
	N	89	89	89	89	89
X.2.4	Pearson Correlation	.315**	.389**	.315**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003		.000
	N	89	89	89	89	89
XT.2	Pearson Correlation	.715**	.632**	.649**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	XT.3
X.3.1 Pearson Correlation	1	.294**	.255*	.185	.099	.291**	.594**
Sig. (2-tailed)		.005	.016	.082	.358	.006	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
X.3.2 Pearson Correlation	.294**	1	.334**	.231*	.299**	.418**	.678**
Sig. (2-tailed)	.005		.001	.029	.004	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
X.3.3 Pearson Correlation	.255*	.334**	1	.243*	.184	.595**	.703**
Sig. (2-tailed)	.016	.001		.022	.084	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
X.3.4 Pearson Correlation	.185	.231*	.243*	1	.113	.306**	.541**
Sig. (2-tailed)	.082	.029	.022		.290	.004	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
X.3.5 Pearson Correlation	.099	.299**	.184	.113	1	.060	.432**
Sig. (2-tailed)	.358	.004	.084	.290		.576	.000
N	89	89	89	89	89	89	89
X.3.6 Pearson Correlation	.291**	.418**	.595**	.306**	.060	1	.697**
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.004	.576		.000
N	89	89	89	89	89	89	89
XT.3 Pearson Correlation	.594**	.678**	.703**	.541**	.432**	.697**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	89	89	89	89	89	89	89

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	ZT
Z.1 Pearson Correlation	1	.155	.231*	.613**
Sig. (2-tailed)		.146	.029	.000
N	89	89	89	89
Z.2 Pearson Correlation	.155	1	.387**	.709**
Sig. (2-tailed)	.146		.000	.000
N	89	89	89	89
Z.3 Pearson Correlation	.231*	.387**	1	.759**
Sig. (2-tailed)	.029	.000		.000
N	89	89	89	89
ZT Pearson Correlation	.613**	.709**	.759**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	89	89	89	89

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.071	.353**	.196	.192	.570**
	Sig. (2-tailed)		.509	.001	.066	.072	.000
	N	89	89	89	89	89	89
Y.2	Pearson Correlation	.071	1	.195	.270*	.187	.524**
	Sig. (2-tailed)	.509		.066	.010	.079	.000
	N	89	89	89	89	89	89
Y.3	Pearson Correlation	.353**	.195	1	.104	.396**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.001	.066		.333	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
Y.4	Pearson Correlation	.196	.270*	.104	1	.089	.522**
	Sig. (2-tailed)	.066	.010	.333		.405	.000
	N	89	89	89	89	89	89
Y.5	Pearson Correlation	.192	.187	.396**	.089	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.072	.079	.000	.405		.000
	N	89	89	89	89	89	89
YT	Pearson Correlation	.570**	.524**	.695**	.522**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.3.1 X.3.2 X.3.3 X.3.4 X.3.5 X.3.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	3

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	5

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=Y Z X.1 X.2 X.3

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	Konflik peran ganda	Kompensasi	Lingkungan kerja
N		89	89	89	89	89
Normal Parameters ^a	Mean	2.8358	2.7936	2.9021	2.6121	2.7950
	Std. Deviation	.49940	.62843	.56715	.59496	.53957
Most Extreme Differences	Absolute	.171	.180	.175	.127	.127
	Positive	.171	.180	.175	.127	.127
	Negative	-.164	-.168	-.157	-.107	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.181	1.196	1.184	1.100	1.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169	.158	.163	.212	.211

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y Z X.1 X.2 X.3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	89	1.65	4.60	2.8358	.49940
Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	89	1.50	4.67	2.7936	.62843
Konflik peran ganda	89	1.55	4.67	2.9021	.56715
Kompensasi	89	1.34	4.00	2.6121	.59496
Lingkungan kerja	89	1.27	4.67	2.7950	.53957
Valid N (listwise)	89				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	2.7936	.62843	89
Konflik peran ganda	2.9021	.56715	89
Kompensasi	2.6121	.59496	89
Lingkungan kerja	2.7950	.53957	89

Correlations

		Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	Konflik peran ganda	Kompensasi	Lingkungan kerja
Pearson Correlation	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	1.000	.630	.648	.616
	Konflik peran ganda	.630	1.000	.737	.669
	Kompensasi	.648	.737	1.000	.684
	Lingkungan kerja	.616	.669	.684	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya		.000	.000	.000
	Konflik peran ganda	.000		.000	.000
	Kompensasi	.000	.000		.000
	Lingkungan kerja	.000	.000	.000	
N	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	89	89	89	89
	Konflik peran ganda	89	89	89	89
	Kompensasi	89	89	89	89
	Lingkungan kerja	89	89	89	89

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Konflik peran ganda, Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.482	.45214

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Konflik peran ganda, Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.377	3	5.792	28.334	.000 ^a
	Residual	17.376	85	.204		
	Total	34.753	88			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Konflik peran ganda, Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.377	.276		1.365	.176		
	Konflik peran ganda	.272	.133	.245	2.239	.025	.406	2.464
	Kompensasi	.314	.130	.297	2.424	.017	.391	2.557
	Lingkungan kerja	.269	.130	.238	2.204	.029	.473	2.115

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Konflik peran ganda	Kompensasi	Lingkungan kerja
1	1	3.951	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.026	12.348	.77	.02	.21	.00
	3	.013	17.740	.12	.08	.22	.99
	4	.011	19.299	.10	.90	.56	.01

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya

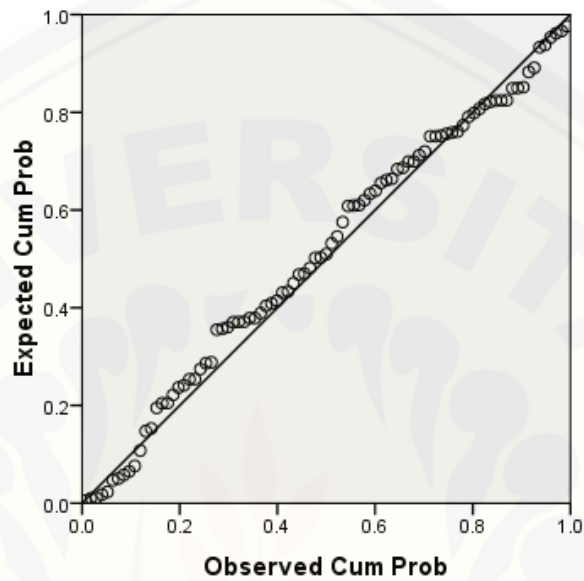
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.8230	4.2501	2.7936	.44437	89
Std. Predicted Value	-2.184	3.278	.000	1.000	89
Standard Error of Predicted Value	.053	.184	.092	.028	89
Adjusted Predicted Value	1.8484	4.1669	2.7944	.43932	89
Residual	-1.15687	.89737	.00000	.44436	89
Std. Residual	-2.559	1.985	.000	.983	89
Stud. Residual	-2.619	2.099	.000	1.007	89
Deleted Residual	-1.21191	1.00406	-.00080	.46720	89
Stud. Deleted Residual	-2.715	2.143	-.004	1.020	89
Mahal. Distance	.203	13.657	2.966	2.631	89
Cook's Distance	.000	.131	.013	.022	89
Centered Leverage Value	.002	.155	.034	.030	89

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya

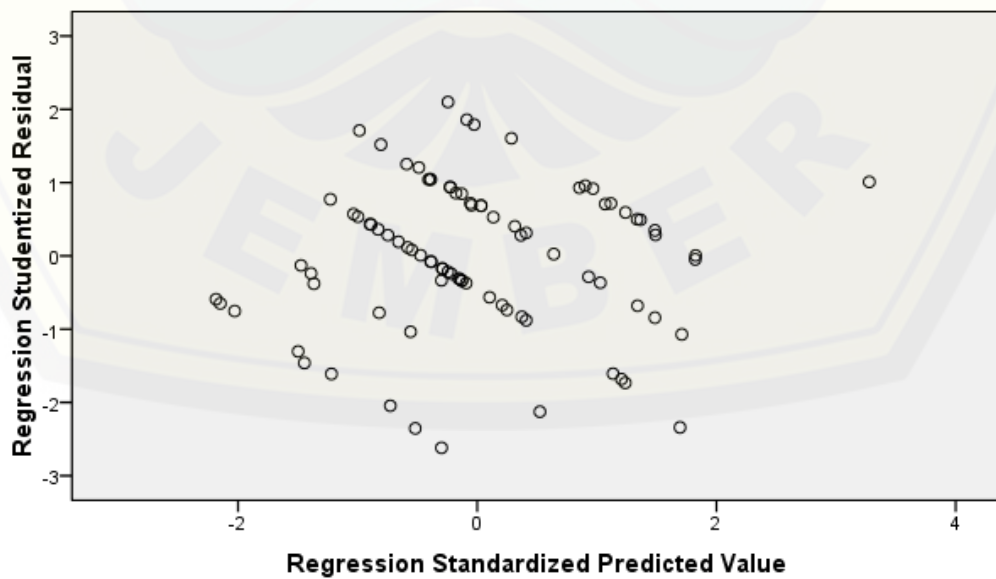
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya



Scatterplot

Dependent Variable: Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya



LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	2.8358	.49940	89
Konflik peran ganda	2.9021	.56715	89
Kompensasi	2.6121	.59496	89
Lingkungan kerja	2.7950	.53957	89

Correlations

		Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	Konflik peran ganda	Kompensasi	Lingkungan kerja
Pearson Correlation	Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	1.000	.689	.646	.637
	Konflik peran ganda	.689	1.000	.737	.669
	Kompensasi	.646	.737	1.000	.684
	Lingkungan kerja	.637	.669	.684	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya		.000	.000	.000
	Konflik peran ganda	.000		.000	.000
	Kompensasi	.000	.000		.000
	Lingkungan kerja	.000	.000	.000	
N	Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	89	89	89	89
	Konflik peran ganda	89	89	89	89
	Kompensasi	89	89	89	89
	Lingkungan kerja	89	89	89	89

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Konflik peran ganda, Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.530	.34233

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Konflik peran ganda, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.986	3	3.995	34.092	.000 ^a
	Residual	9.961	85	.117		
	Total	21.947	88			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Konflik peran ganda, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.795	.209		3.805	.000		
	Konflik peran ganda	.329	.101	.374	3.262	.002	.406	2.464
	Kompensasi	.268	.098	.297	2.710	.019	.391	2.557
	Lingkungan kerja	.231	.098	.250	2.353	.021	.473	2.115

a. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Konflik peran ganda	Kompensasi	Lingkungan kerja
1	1	3.951	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.026	12.348	.77	.02	.21	.00
	3	.013	17.740	.12	.08	.22	.99
	4	.011	19.299	.10	.90	.56	.01

a. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

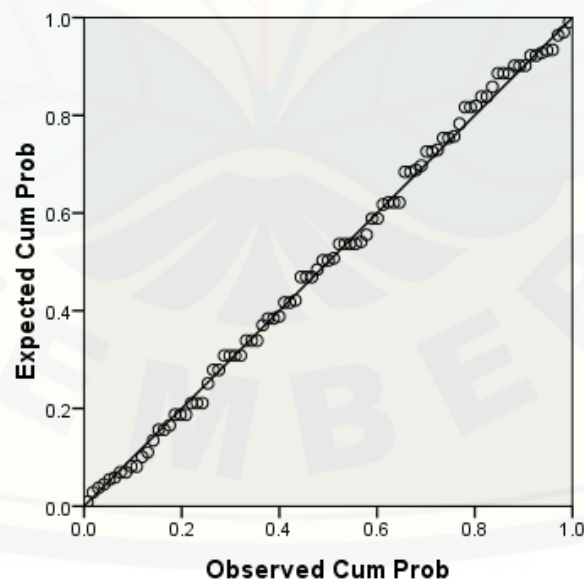
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.9714	4.0831	2.8358	.36906	89
Std. Predicted Value	-2.342	3.380	.000	1.000	89
Standard Error of Predicted Value	.040	.140	.069	.022	89
Adjusted Predicted Value	2.0245	3.9799	2.8361	.36483	89
Residual	-1.29177	1.25882	.00000	.33645	89
Std. Residual	-3.773	3.677	.000	.983	89
Stud. Residual	-3.803	3.719	.000	1.004	89
Deleted Residual	-1.31209	1.28757	-.00035	.35119	89
Stud. Deleted Residual	-4.150	4.040	-.003	1.042	89
Mahal. Distance	.203	13.657	2.966	2.631	89
Cook's Distance	.000	.137	.011	.022	89
Centered Leverage Value	.002	.155	.034	.030	89

a. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

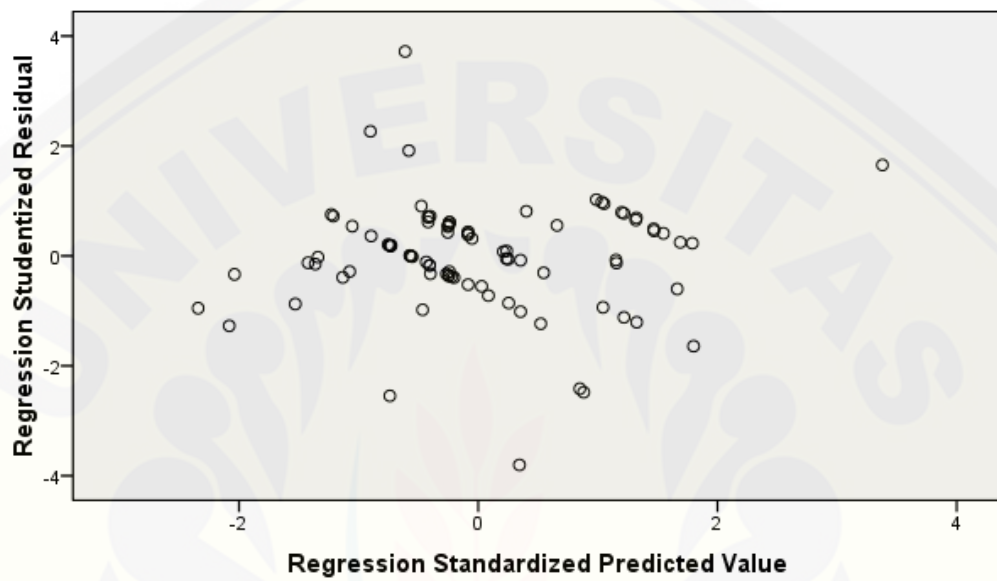
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z
/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	2.8358	.49940	89
Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	2.7936	.62843	89

Correlations

		Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya
Pearson Correlation	Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	1.000	.575
	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	.575	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya		.000
	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	.000	
N	Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya	89	89
	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	89	89

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.323	.41090

- a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya
 b. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.258	1	7.258	42.986	.000 ^a
	Residual	14.689	87	.169		
	Total	21.947	88			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya
 b. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

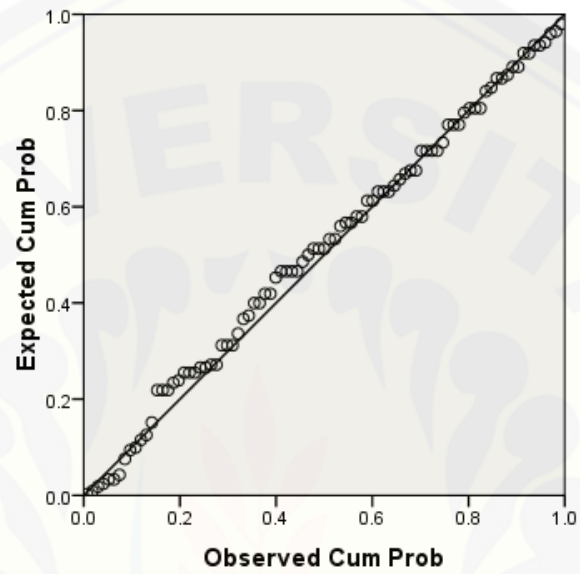
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.559	.200		7.814	.000
	Komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya	.457	.070	.575	6.556	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya



LAMPIRAN 9. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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