

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT. KUSUMAHADI SANTOSA JATEN KARANGANYAR

Ade Putri Irmajaya¹⁾, Praptiestrini²⁾*

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email : prapti.unsa@gmail.com²⁾*

Abstract

Human resource quality is very important for companies in order to be productive. Women also participate and compete in the workplace even though women have responsibility towards their own households and children. Lack of fulfillment of imbalance and conflict between both areas of responsibility. A high degree of emotional intelligence is expected of women participating in the workforce. However, it must be widely recognized that the conflicting demands of both responsibilities can have a negative impact on one's commitment to productivity in one's commitment to productivity in one's profession. The purpose of this research is to know effect of dual role conflict, emotional intelligence and organizational commitment to female employee performance in PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar either partially or simultaneously. This research is a quantitative case study. The data used was primary and secondary data, method was used interview technique, questionnaire technique and literature study from the sample of 47 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination test. The research results were: 1) Dual role conflict has a positive but not significant effect on the performance of female employees at PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar, 2) emotional intelligence has a positive but not significant effect on the performance of female employees at PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar, 3) organizational commitment significantly influence the performance of female employees at PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar, 4) dual role conflict, emotional intelligence, and organizational commitment simultaneously have a significant influence on the performance of employees at PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.

Keyword: Dual Role Conflict, Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menghasilkan produktifitas kinerja yang baik dan mencapai tujuan organisasi secara efektif sehingga mampu mendudukkan perusahaan pada posisi persaingan pasar yang kuat dibanding perusahaan lain. Tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Kinerja karyawan yang tinggi sudah menjadi salah satu sasaran semua perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Pada era globalisasi saat ini, wanita yang berkerja bukanlah hal yang sangat asing didengar oleh kalangan umum. Kesejajaran

kedudukan antara wanita dengan pria sudah tidak menjadi kendala bagi masyarakat umum. Wanita bisa melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh pria. Wanita ikut menyumbang dalam pembangunan ekonomi dan ikut berpartisipasi dan bersaing dalam dunia kerja.

Peran ganda bagi wanita karier bukanlah situasi yang mudah untuk diselesaikan. Di satu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keduanya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya konflik peran-ganda.

Pentingnya kecerdasan emosional yang dimiliki pekerja wanita untuk mengatasi berbagai yang dihadapi agar dapat berjalan dengan baik dan bersikap dengan profesional, sehingga diharapkan tidak mencampuradukkan masalah keluarga maupun masalah pekerjaan yang mungkin akan berimbas pada kinerja yang dihasilkan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatif yang berkaitan dengan kemarahan, keraguan-keraguan atau rasa kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri dan kemampuan untuk memutuskan hal-hal yang positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan seseorang di sekeliling kita.

Komitmen organisasi merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Dengan adanya komitmen yang tinggi seorang karyawan akan lebih baik kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik sangatlah di idamkan bagi sebuah perusahaan, dengan karyawan memiliki kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kusuma, A.A. (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menurut Syifa NST, A.A (2019) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Konflik Peran Ganda

Susijawati dkk (2017) menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena menjalankan peran dalam keluarga. Konflik peran ganda memiliki

dua bentuk dimensi yang digunakan peneliti untuk mengukur dalam penelitian ini, yaitu :

a. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*)

Menurut Boles *et al.*, dalam Kusuma, L.K (2019) indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga yang akan digunakan yaitu:

- 1) Tekanan kerja
- 2) Banyaknya tuntutan tugas
- 3) Kurangnya kebersamaan keluarga
- 4) Sibuk dengan pekerjaan
- 5) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

b. Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*)

- 1) Tekanan perkawinan
- 2) Kurangnya keterlibatan istri
- 3) Campur tangan pekerjaan

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Berikut ini adalah indikator yang akan digunakan peneliti untuk mengukur kecerdasan emosional

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi
- d. Empati

Komitmen Organisasi

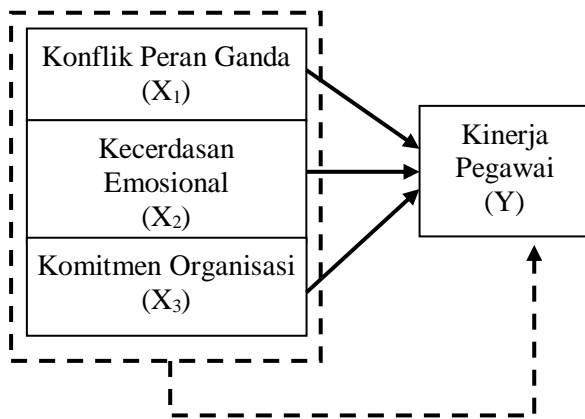
Menurut Rahmawati, A. (2012) komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan unttuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut Lee dan Marthur dalam Marpaung, M.E. (2019) yaitu:

- a. Kebanggaan terhadap perusahaan
- b. Kesediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan
- c. Kesetiaan terhadap perusahaan

Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui dan memperjelas, khususnya dalam memahami proses pemecahan masalah yang akan menjadi objek penelitian maka, perlu disusun suatu kerangka pemikiran.

Adapun kerangka pemikiran tersebut digambar sebagai berikut :



Gambar II.1
 Kerangka Pemikiran

Keterangan

Variabel Independen X₁ : Konflik Peran Ganda
 X₂ : Kecerdasan Emosional
 X₃ : Komitmen Organisasi

Variabel Dependen Y : Kinerja Pegawai

—————> : Parsial
 - - - - -> : Simultan

Hipotesis

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.
3. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.

Jika di uraikan dalam formulasi Ho dan Ha maka hipotesis di atas dapat di nyatakan sebagai berikut :

- | | |
|--|---|
| a. H ₀ : β ₁ = 0 | : Diduga konflik peran ganda tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. |
| H _a : β ₁ ≠ 0 | : Diduga konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. |
| b. H ₀ : β ₂ = 0 | : Diduga kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. |
| H _a : β ₂ ≠ 0 | : Diduga kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. |
| c. H ₀ : β ₃ = 0 | : Diduga komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. |
| H _a : β ₃ ≠ 0 | : Diduga komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. |
| d. H ₀ : β ₁ = β ₂ = β ₃ = 0 | : Diduga konflik peran ganda, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. |

$H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: Diduga konflik peran ganda, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.

dengan jumlah sampel Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 47 orang yaitu 15% dari jumlah populasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder . Data primer di peroleh dari kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder dari riset kepustakaan. Uji instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (konflik peran ganda, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) digunakan analisis regresi linear berganda, uji t, Uji F dan uji koefisien determinasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar Jawa Tengah. Obyek penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. Populasi penelitian ini sebanyak 313 karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa dari hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dan uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa:

**Tabel 1. Hasil Uji t
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.036	3.386		1.783	.082
Konflik Peran Ganda	.043	.054	.104	.796	.431
Kecerdasan Emosional	.134	.128	.149	1.051	.299
Komitmen Organisasi	.499	.147	.476	3.407	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja*
 Sumber: data yang diolah tahun 2020

- Berdasarkan uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa:
 - Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.
 Mengingat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,796 < 2,017$) dan signifikansi $> 0,05$ yaitu ($0,431 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya konflik peran ganda berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga konflik peran ganda tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hal ini dapat terjadi karena karyawan wanita telah meminimalisir konflik peran ganda yang terjadi dan dapat bersikap profesional dengan tidak mencampuradukkan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan keluarga.

- Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.
 Mengingat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,051 < 2,017$) dan signifikansi $> 0,05$ yaitu ($0,299 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya kecerdasan emosional berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga konflik kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hal ini dapat terjadi karena pengendalian diri dan pola pikir karyawan PT Kusumahadi Santosa sudah matang sehingga ketika emosional terganggu karyawan tetap berfikir secara jernih dan bersikap professional sehingga tidak akan berpengaruh terhadap kinerja.

- c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar.

Mengingat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,407 > 2,017) dan signifikansi < 0,05 yaitu (0,01 > 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden yang merupakan karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar, dimana mereka setuju bahwa merasa sudah menjadi bagian dari tempat mereka bekerja dan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi di tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar memiliki keyakinan yang tinggi hingga loyalitas yang mereka rasakan dimana perusahaan tempat mereka bekerja menjadi hal yang begitu penting bagi dirinya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan produktifitas yang baik karena kesediaan mereka untuk kepentingan perusahaan.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,014 > 2,822) dan signifikansi < 0,05

(0,002 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti konflik peran ganda, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “ Diduga konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor konflik peran ganda, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar.

Tabel 2. Hasil Uji F ANNOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	86.875	3	28.958	6.014	.002 ^b
<i>Residual</i>	207.040	43	4.815		
<i>Total</i>	293.915	46			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

3. Berdasarkan hasil *print out* tersebut pada tabel 3, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,246. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari konflik peran ganda, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa sebesar 24,6% sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, insentif, dan lain-lain.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.544 ^a	.296	.246	2.19428	1.863

- a. *Predictors: (Constant)*, Komitmen Organisasi, Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional
b. *Dependent Variable:* Kinerja
Sumber: Data yang diolah tahun 2020

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar secara parsial. Hal ini dapat terbukti dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,796 < 2,017$ dan signifikansi $> 0,05$ yaitu $(0,431 > 0,05)$.
2. Konflik kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar secara parsial. Hal ini dapat terbukti dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,051 < 2,017$ dan signifikansi $> 0,05$ yaitu $(0,299 > 0,05)$.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar secara parsial. Hal ini dapat terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,407 > 2,017$ dan signifikansi $< 0,05$ yaitu $(0,01 > 0,05)$.
4. Konflik peran ganda, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten Karanganyar. Hal ini terbukti dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(6,014 > 2,822)$ dan signifikansi $< 0,05$ $(0,002 < 0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusuma, A.A., 2013. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ekonomi*, Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi.
- Kusuma, L, K. 2019. *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kelelahan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Rahmawati, Annisa. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri, Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso)*. Skripsi. Bandung: Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Susijawati, N., Maryam, S., Lisa H.S., 2017. *Konflik Peran Ganda, Disiplin, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat*. *Jurnal Logika*, Vol. XIX. No. 1 : 69-72.
- Syifa NST., A.A. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.