

**EFFECT OF ROLE CONFLICT ,
FATIGUE EMOTIONAL AND JOB SATISFACTION
COMMITMENT TO THE ORGANIZATION
PT . NYONYA MENEER SEMARANG**

Sintya Ayu Riandini 1), Moh. Mukeri Warso 2), Andi Tri Haryono 3)

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This study aims to identify and explain the influence of role conflict, emotional exhaustion and job satisfaction on organizational commitment at PT. Nyonya Meneer Semarang.

Samples are 175 respondents. The sampling technique used in this study purposive sampling is sampling based criteria or considerations include: permanent employees who are still actively working on the PT. Nyonya Meneer Semarang, employees who already have a minimum term of 5 years and at least high school educated employees and worked in production.

The results showed that (1) there is a negative and significant effect of role conflict on organizational commitment, (2) there is a negative and significant effect between emotional exhaustion on organizational commitment, (3) there is a positive and significant effect of job satisfaction on commitment organization.

Keywords: role conflict, emotionalexhaustion, job satisfactionand organizational commitment.

Keywords : role conflict , emotional exhaustion , job satisfaction and organizational commitment

Abstraks

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh konflik peran, kelelahan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Nyonya Meneer Semarang.

Sampel penelitian sebanyak 175 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu pengambilan sampel didasarkan kriteria atau pertimbangan antara lain : karyawan tetap yang masih aktif bekerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang, karyawan yang sudah memiliki masa kerja minimal 5 tahun dan karyawan berpendidikan minimal SMA dan bekerja di bagian produksi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara konflik peran terhadap komitmen organisasi, (2) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Rekomendasi dari hasil penelitian yaitu untuk penelitian mendatang perlu menganalisis faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi selain variabel-variabel bebas yang diteliti.

Kata kunci : konflik peran, kelelahan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kata Kunci : konflik peran, kelelahan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya, untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM).SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Cholil dan Riani, 2003).

Dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien, maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi sebagai wujud komitmen pada organisasi.Komitmen merupakan hal yang berlaku umum, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, gaji, status sosial dan lain-lain. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan individu dengan organisasinya yang dikarakteristikan dengan 3 faktor yaitu penerimaan dan kepercayaan akan tujuan dan nilai yang dianut organisasi,

kesediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan guna kemajuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi (Panggabean, 2004).

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya di organisasi.Yang menjadi permasalahan bagi organisasi, adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya.Apabila komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen profesi, hal ini menyebabkan turunnya intensitas komitmen yang nantinya menimbulkan asumsi munculnya konflik peran seorang profesional.

Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja penting diperhatikan untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Handoko, 2001). Kepuasan kerja menjadi umpan balik prestasi yang dapat melahirkan

penghargaan dan timbulnya prestasi keadilan terhadap penghargaan, karena itu kepuasan kerja akan menjadi sangat penting bagi individu dan organisasi,

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, adalah konflik peran dan kelelahan emosional. Konflik peran ini muncul karena selain sebagai anggota organisasi, seorang karyawan profesional juga merupakan anggota suatu profesi yang diatur oleh kode etik dan standar kinerja profesi. Sedangkan sebagai anggota organisasi, ia harus patuh pada norma dan peraturan yang berlaku, memiliki kesetiaan kepada organisasi serta tunduk pada wewenang dan pengawasan hirarkis. Konflik terjadi karena dalam tenaga kerja profesional memiliki norma dan sistem nilai yang diperolehnya dalam proses pendidikan berbenturan dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja. Konflik peran mengacu pada munculnya ketidaksesuaian tekanan peran. Konflik peran adalah kejadian yang

simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

Kelelahan emosional, merupakan respon individual yang unik terhadap kelelahan yang dialami di luar kelaziman pada hubungan interpersonal karena dorongan emosional yang kuat, timbulnya perasaan seakan-akan tak ada orang yang membantunya, depresi perasaan terbelenggu dan putus asa (Turnipseed dan Moore dalam Abdul Latif Zagladi, 2005). Kelelahan emosional selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja. Kebiasaan buruk ini mengubah individu menjadi frustrasi atau marah pada diri sendiri. Rasa cemas setiap ingin memulai bekerja merupakan suatu proses kelelahan emosional sebagai dimensi sentral proses lain yaitu yang menjelaskan perilaku dalam menyikapi perasaan kelelahan yang tinggi pada diri

seorang karyawan (Bebakus, dalam Abdul Latif Zagladi, 2005).

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Nyonya Meneer Semarang. Alasan pemilihan obyek penelitian didasarkan karena ada penurunan pendapatan dan tidak tercapainya target pendapatan yang diperoleh perusahaan khususnya 3 tahun terakhir, dimana tidak tercapainya target pendapatan yang ditetapkan manajemen perusahaan mengindikasikan dampak pada ketidakpuasan manajemen pada kinerja karyawan. Hal ini merupakan fenomena yang harus dicari solusinya agar pendapatan yang diperoleh perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan manajemen PT. Nyonya Meneer Semarang.

Target pencapaian pendapatan yang tidak mampu tercapai dapat disebabkan karena komitmen karyawan pada organisasi belum maksimal, sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di perusahaan. Karyawan perusahaan tidak memahami visi dan misi perusahaan dalam pencapaian

keuntungan yang maksimal dan terkadang tidak adanya kerjasama yang saling mendukung antar karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Kondisi rendahnya komitmen organisasi karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang dapat disebabkan karena adanya konflik peran yang terjadi dari pemberian tugas kepada karyawan yang dibedakan sehingga terjadi adanya kecemburuan antar karyawan di perusahaan. Kondisi di perusahaan dengan jadwal kerja yang secara berkelanjutan membuat karyawan dalam kondisi kelelahan emosional yang tinggi yang disebabkan karena adanya saling tuduh dan pencarian kambing hitam atas terjadinya permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Kondisi kepuasan kerja yang terjadi di perusahaan dinilai kurang baik sebab karyawan sangat susah untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi, selain itu tunjangan dan gaji yang diberikan mengalami peningkatan yang relatif sedikit setiap tahunnya sehingga membuat karyawan merasa kurang puas atas

pemberian gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Konflik Peran

Konflik dapat dikatakan konstruktif bila dengan adanya konflik orang dapat mengubah dan mengembangkan dirinya dan menghasilkan solusi untuk memecahkan masalah. Konflik juga meningkatkan keterlibatan setiap orang yang terkait dengan konflik serta membentuk kepaduan diantara anggota tim tidak ada keputusan yang dicapai dan problem masih ada, mengalihkan energi dari aktivitas penambahan nilai merusak moral individu atau tim dan dapat menimbulkan pertentangan diantara orang atau tim dalam organisasi.

Kelelahan Emosional

Menurut Fredenberger (1974) dalam Abdul Latif Zagladi (2005) bahwa kelelahan emosional adalah respon individual yang unik terhadap kelelahan yang dialami di luar kelaziman pada hubungan interpersonal karena dorongan emosional yang kuat, timbulnya

perasaan seakan-akan tidak ada orang yang membantunya, depresi, perasaan terbelenggu dan putus asa (Turnipseed dan Moore, dalam Abdul Latif Zagladi, 2005). Selain itu selalu merasa membatalkan pekerjaan, kehilangan pesanan kerja, pudarnya ilusi sebagai bentuk kelelahan emosional dalam situasi yang kronik, yang dapat mendorong seseorang mengalami sakit mental bahkan bunuh diri. Potensi negatif kelelahan emosional ini melicinkan seseorang ke arah putus asa dan depresi, dua karakteristik yang berpotensi kuat untuk melakukan bunuh diri (Turnipseed dan Moore, dalam Abdul Latif Zagladi, 2005).

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008). Robbins (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang

merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

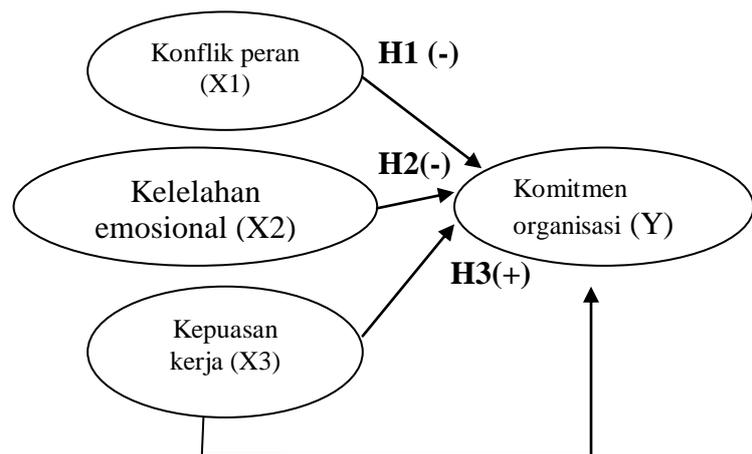
Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008). Robbins (2008) mendefinisikan komitmen

organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1: Kerangka Pikir Teoritik



Hipotesis Penelitian

- H1 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
- H2 : Kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- H4 : Konflik peran, kelelahan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh

positif terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- a). Variabel bebas, yaitu konflik peran (X_1), kelelahan emosional (X_2) dan kepuasan kerja (X_3).
- b). Variabel terikat, yaitu komitmen organisasi (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan tetap yang masih aktif bekerja PT. Nyonya Meneer Semarang yaitu sebanyak kurang lebih 1213 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat digunakan pendekatan rumus Slovin ditentukan sebanyak 175 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *puspositive sampling* yaitu

pengambilan sampel didasarkan kriteria atau pertimbangan antara lain : (1) Karyawan tetap yang masih aktif bekerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang, (2) Karyawan yang sudah memiliki masa kerja minimal 5 tahun, dan (3) Karyawan berpendidikan minimal SMA dan bekerja di bagian produksi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a). Uji Validitas Data

Analisis validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2006). Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian korelasi *product moment* Pearson untuk menguji instrumen pertanyaan (Ghozali, 2006).

Untuk menguji validitas dapat dilihat dari angka r hitung yang dibandingkan dengan angka r tabel ($df=n-k=175-3=172$) sehingga dinyatakan layak untuk diujikan ke pengujian berikutnya.

Tabel 1: Uji Validitas Data

Variabel	r hitung	r tabel	Kriteria
Konflik Peran			
X1.1	0,923	0,1488	Valid
X1.2	0,920	0,1488	Valid
X1.3	0,792	0,1488	Valid
X1.4	0,886	0,1488	Valid
X1.5	0,802	0,1488	Valid
X1.6	0,864	0,1488	Valid
X1.7	0,952	0,1488	Valid
X1.8	0,926	0,1488	Valid
X1.9	0,902	0,1488	Valid
X1.10	0,865	0,1488	Valid
Kelelahan Emosional			
X2.1	0,875	0,1488	Valid
X2.2	0,743	0,1488	Valid
X2.3	0,732	0,1488	Valid
X2.4	0,800	0,1488	Valid
X2.5	0,884	0,1488	Valid
X2.6	0,745	0,1488	Valid
X2.7	0,857	0,1488	Valid
X2.8	0,801	0,1488	Valid
X2.9	0,899	0,1488	Valid
X2.10	0,877	0,1488	Valid
X2.11	0,813	0,1488	Valid
X2.12	0,737	0,1488	Valid
X2.13	0,775	0,1488	Valid
X2.14	0,768	0,1488	Valid
X2.15	0,744	0,1488	Valid
X2.16	0,744	0,1488	Valid
Kepuasan kerja			
X3.1	0,922	0,1488	Valid
X3.2	0,938	0,1488	Valid
X3.3	0,937	0,1488	Valid
X3.4	0,882	0,1488	Valid
X3.5	0,951	0,1488	Valid
X3.6	0,865	0,1488	Valid
X3.7	0,867	0,1488	Valid
X3.8	0,823	0,1488	Valid
X3.9	0,830	0,1488	Valid
X3.10	0,905	0,1488	Valid
X3.11	0,923	0,1488	Valid
X3.12	0,848	0,1488	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	Kriteria
Komitmen organisasi			
Y.1	0,883	0,1488	Valid
Y.2	0,918	0,1488	Valid
Y.3	0,918	0,1488	Valid
Y.4	0,894	0,1488	Valid
Y.5	0,914	0,1488	Valid
Y.6	0,920	0,1488	Valid
Y.7	0,926	0,1488	Valid
Y.8	0,814	0,1488	Valid
Y.9	0,915	0,1488	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 1 pengujian validitas pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) di atas karena angka r hitung > angka r tabel, maka semua instrumen (item pertanyaan atau indikator) dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b). Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai.

Tabel 2: Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach Hitung	Kriteria
1	Konflik Peran (X_1)	0,976	Reliabel
2	Kelelahan Emosional (X_2)	0,968	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0,981	Reliabel
4	Komitmen Organisasi (Y)	0,978	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

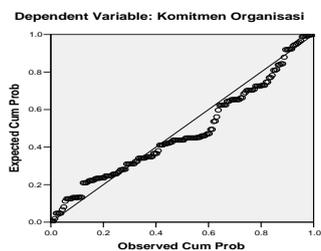
Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residu persamaan regresinya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. (Ghozali, 2006).

Gambar 2 : Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dalam grafik normalitas plot terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesisnya.

b. Uji Multikolinearitas

Apabila dalam suatu persamaan regresi terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel bebas, maka

hal tersebut menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 3: uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Peran	.327	3.061
	Kelelahan Emosional	.296	3.377
	Kepuasan kerja	.349	2.863

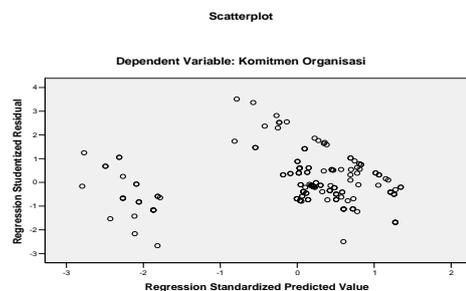
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 3 di atas diperoleh angka VIF yaitu kurang dari 10 yaitu untuk variabel Konflik Peran (X_1) sebesar 3,061; VIF untuk variabel Kelelahan Emosional (X_2) sebesar 3,377; VIF untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 2,863. Hal ini berarti *tidak terdapat asumsi multikolinearitas* dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 : Gambar Scatterplot



Melihat gambar 3 di atas terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah

angka 0 pada sumbu Y, maka *tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas*. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas, sehingga penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4 : Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.557	.358		9.948	.000
	Konflik Peran	-.145	.069	-.135	-2.108	.036
	Kelelahan Emosional	-.461	.088	-.350	-5.214	.000
	Kepuasan kerja	.429	.057	.462	7.482	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien standar atau *standardized coefficients*) didapatkan :

$$Y = 3,557 - 0,145 X_1 - 0,461 X_2 + 0,429 X_3 + e$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh

kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

Tabel 5: Koefisien Determinasi dan Uji F

Model	Adj R ²	F	Sign
X1, X2 dan X3 terhadap Y	0.768	193.328	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,768. Hal ini berarti bahwa variabel Konflik Peran (X₁), Kelelahan Emosional (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Komitmen Organisasi (Y) memiliki kontribusi sebesar 76,80%. Sedangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi memiliki kontribusinya sebesar (100% - 76,80%) = 23,20%, misalnya : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi

Nilai t hitung konflik peran sebesar -2,108 > t tabel 1,960 dan angka probabilitas sebesar 0,036 <

0,05, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

b. Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Nilai t hitung kelelahan emosional sebesar $-5,214 > t$ tabel 1,960 dan angka probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Nilai t hitung kepuasan kerja sebesar $7,482 > t$ tabel 1,960 dan angka probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

d. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi

Nilai F sebesar $193,328 > F$ tabel 5,14 dan angka probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa

konflik peran, kelelahan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, karena memiliki t hitung konflik peran sebesar $-2,108 > t$ tabel 1,960 dan angka probabilitas sebesar $0,036 < 0,05$.
2. Kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, karena memiliki nilai t hitung kelelahan emosional sebesar $-5,214 > t$ tabel 1,960 dan angka probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, karena memiliki nilai t hitung kepuasan kerja sebesar $7,482 > t$ tabel 1,960 dan angka probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Konflik peran, kelelahan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, karena memiliki nilai

F sebesar 193,328 > F tabel 5,14 dan angka probabilitas sebesar 0,000 < 0,05.

Saran

- 1). Sebaiknya manajemen PT. Nyonya Meneer meningkatkan indikator-indikator konflik peran dengan cara yaitu pegawai harus melakukan sesuatu secara berbeda dari aturan yang ditetapkan perusahaan, pegawai harus menerima penugasan pimpinan dengan baik dan benar, pegawai harus memenuhi aturan yang telah ditetapkan PT. Nyonya Meneer Semarang, pegawai harus mampu bekerja dengan rekan kerjanya, menerima permintaan dua pihak atau lebih yang sesuai satu sama lain, pegawai melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh semua pihak, pegawai menerima penugasan sumber daya dan bahan yang cukup untuk melaksanakannya, pegawai melakukan kegiatan yang dibutuhkan perusahaan, pegawai bekerja dengan pedoman dan kebijakan yang sesuai dan pegawai harus bekerja di bawah arahan dan perintah yang jelas.
2. Kelelahan emosional juga menentukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Indikator-indikator yang perlu diperhatikan pihak pimpinan PT. Nyonya Meneer Semarang berkaitan dengan kelelahan emosional antara lain meningkatkan pegawai harus sabar dalam bekerja, pegawai tidak khawatir pekerjaannya akan menjadikannya secara emosional menjadi individu yang keras, pegawai harus peduli pada rekan kerja yang membutuhkan bantuan dan pengetahuannya, pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif atas masalah yang dihadapi, pegawai merasa dapat mempengaruhi secara positif kehidupan orang lain melalui pekerjaannya, pegawai harus bersikap energik dalam bekerja,

pegawai menciptakan keadaan dengan orang-orang yang membutuhkan bantuannya, pegawai gembira setelah bekerja dengan orang yang membutuhkannya, pegawai mampu mencapai hal-hal yang berharga dalam pekerjaan, pegawai menghadapi masalah emosional dengan tenang, pegawai tidak merasa terkurang secara emosional dari pekerjaannya, pegawai tidak merasa terlalu lelah di akhir hari kerja, pegawai tidak merasa capek ketika bangun tidur di pagi hari, pegawai tidak merasa frustrasi karena pekerjaannya dan pegawai bekerja dengan keras untuk pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja juga berperan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Beberapa upaya yang dilakukan Pimpinan PT. Nyonya Meneer Semarang berkaitan dengan Kepuasan Kerja antara lain :PT. Nyonya Meneer Semarang memberikan gaji yang sesuai dengan harapan Pegawai dan sesuai standar yang ditetapkan untuk gaji pegawai,

PT. Nyonya Meneer Semarangharus memberikan tunjangan tambahan dan promosi untuk kenaikan jabatan mereka untuk meningkatkan komitmen pegawai pada instansinya, suasana kerja harus dibuat harmonis dan dinamis agar Pegawai betah dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, 1995. *Manusia Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, Liberty, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. 2007. *Organization Behavior, 12th Ed*. New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, PT. Andi Offset, Yogyakarta.

Suranta, 1998. *Konflik Peran dalam Organisasi Profesi : Sumber, Konsekuensi, dan Implikasi*. Jurnal Fak. Ekonomi UNS no. 12 Edisi Desember.

Sutjipto, 2001. *Apakah anda Mengalami Burnout*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Free Press : New York.

Turnipseed dan Moore, 1997. *The Emotional Exhaustion and Stress of Health Care Professionals : An Exploratory Study*. Journal.

Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Umbara, Usman; Edhit Al Hidayat dan Michell Suharli, 2007. *Pengaruh Orientasi Profesional, Locus of Control, Konflik Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Bank)*. Jurnal UNIKA Atmajaya Jakarta.