PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA AGUNG KANTOR PUSAT NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

LELITA ANJAR NOVAYANTI

NPM : 10.1.02.02.0194

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

LELITA ANJAR NOVAYANTI
NPM :11.1.02.02.0194

Judul :

Pengaruh Konflik Peran Ganda, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 9 Februari 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs.Ec. Ichsanudin M.M	**Amat Pintu Batu, S.E.,M.M.**
NIDN.0723105703	NIDN. 0725075601

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh :

LELITA ANJAR NOVAYANTI

NPM :11.1.02.02.0194

Judul :

Pengaruh Konflik Peran Ganda, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Pada tanggal : 9 Februari 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Drs.Ec. Ichsanudin,M.M
2. PengujiI : Dr. Sri Aliami
3. Penguji II : Amat Pintu Batu, S.E.,M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI FAKULTAS EKONOMI

Dr. Subagyo, M.M
NIDN.0717066601

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA AGUNG KANTOR PUSAT NGANJUK

Lelita Anjar Novayanti
11.1.02.02.0194
Ekonomi - Manajemen
Lelitaanjar@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M dan Amat P[intu Batu, S.E, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

LELITA ANJAR NOVAYANTI: PENGARUH PERAN GANDA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA AGUNG KANTOR PUSAT NGANJUK, PROGAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI, 2016.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Motivasi, dan Kepuasan Kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan peneliti bahwa setiap perusahaan atau intansi memerlukan karyawan wanita yang mampu bekerja dengan kinerja yang baik namun masih banyak kendala untuk mencapai hal tersebut. Salah satunya adalah pengalaman dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda, motivasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita.

Jenis penelitian ini adalah diskriptif dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Nganjuk, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan tehnik *random* sampling. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statitical Program For Social Science*).

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa seluruh variabel baik itu konflik peran ganda, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, sedangkan untuk masing masing variabel bebas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Kesimpulan penelitian ini adalah masing masing variabel bebas baik itu konflik peran ganda, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan wanita.

I. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak, baik didalam organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja, Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Wirawan, (2009) dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia.

Menurut Simamora, (2006) Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok

organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Gibson, et all (1995) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil dalam perkembanganya. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang mempengaruhinya (Supardi,2010). Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

a. Konflik Peran Ganda, Peran ganda bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan.

Arivia (2000: 5) menyebutkan bahwa peran ganda wanita adalah saat dimana wanita menjalankan peran sebagai karyawan dan pada saat bersamaan wanita tersebut juga merawat anak dan mengurus rumah tangganya.

Woffman (2000: 29) mendefinisikan peran ganda sebagai dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan dengan peran tradisional wanita sebagai istri dan

ibu, seperti menjadi pendamping suami, mengasuh dan mendidik anak, serta mengelola kebutuhan rumah tangga.

b. Motivasi kerja, motivasi kerja yang biasa diberikan pemimpin atau organisasi kepada bawahan atau karyawan.

Menurut Hakim, (2006) motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mendorong perilaku untuk melaksanakan tugas–tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya.

Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat,2001 dalam Hakim,2006).

c. Kepuasan Kerja, Kepuasan adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dicapai jika yang diharakan sesuai yang dicapai maka terdapat kepuasan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Handoko (1996) berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan umur. Ia menyebutkan bahwa semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang

melatar belakangi kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja adalah:

(a) Faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan factor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

(b) Faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

(c) Faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

(d) Faktor *supervisor*, merupakan factor yang berhubungan dengan kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.

(e) Faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **" Pengaruh Konflik Peran Ganda, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk "**

II. METODE

A. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah diskriptif dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sugiono (2009:137)

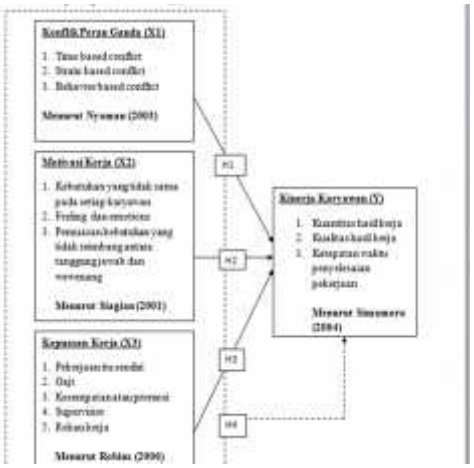
Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh konflik peran ganda, motivasi, kepuasan kerja sebagai variabel bebas (independen) terhadap kinerja karyawan wanita sebagai variabel terikat (dependen).

B. PENDEKATAN PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2003:13) Berdasarkan jenis penelitian diatas, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif menuju kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterprestasikan

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variable pengaruh konflik peran ganda, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan wanita, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H_1 : Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk

H_3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk

H_4 : Konflik Peran Ganda, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk

E. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

   Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

   Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan karyawan wanita Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk yang berada dan sedang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk sebagai populasi penelitian, sebanyak 50 orang.

2. Sampel

   Suharsimi Arikunto (2002:112) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Lebih lanjut Suharsimi Arikunto (2002:112) menjelaskan, dalam pengambilan sampel apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian sensus.

   Berdasarkan atas pendapat tersebut maka penelitian ini mengambil semua jumlah karyawan wanita yang ada pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk yang berjumlah 50 karyawan.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik konflik peran ganda, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan konsumen yang dirasakan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Adapun penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,907 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa

konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,921 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 4,801 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk.
4. Konflik peran ganda, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Koperasi Simpan Pinjam Karya Agung Kantor Pusat Nganjuk.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Remaja Rosda Karya : Bandung.

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 1988. *Perilaku Konsumen.* PT. Eresco : Bandung.

Arikunto, Suharsimi.2010. Prosedur Penelitian : *Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta.

Arivia,Gadis.2006 Feminisme : *Sebuah kata hati* .Penerbit : Buku Harian Kompas.

Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Gibson, James L et al 2006, *Organizations (Behavior, Structure, Processes),* Twelfth Edition, McGrow Hill.

Hadi, Sutrisno. 1984. *Bimbingan Menulis Skripsi Thesis*. Jilid Pertama. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.

Hadi, Sutrisno. 1983. *Statistik*. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.

Hakim,Abdul 2002. *Ekonomi Pembangunan.*Yogyakarta: Ekonisia.

Hoffman, K. Douglas, dan John E.G. Bateson. 1997. *Essentials of ServiceMarketing* Florida: the Dryden Press.

KamusUmumBahasa Indonesia (1984) menyatakanbahwa.*Usia (umur) adalah lama waktu hidupatauada (sejakdilahirkanataudiadakan).*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama

Nyoman Triaryati 2003. Kebijakan work family issue terhadap absen dan tunover .*Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.05.Nol 85-95.

Robbins, Stephen P. 1990. *Organization Theory (struktur Design and Aplication),* Editor: Jusup Udaya, San Diego University, New Jersey Grafindo Persada : Jakarta.

Simamora Henry, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. CV Alfabeda : Bandung.

Supardi, Yuniar. 2010. *Web My Profile dengan Joomla*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana* : Jakarta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat