

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*) DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWATI PT. MONYSAGA PRIMA

Oleh :

Siti Nurma Rizah¹, Ria Marginingsih²

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam “45” Bekasi

Email : ria.marginingsih@gmail.com

ABSTRACT

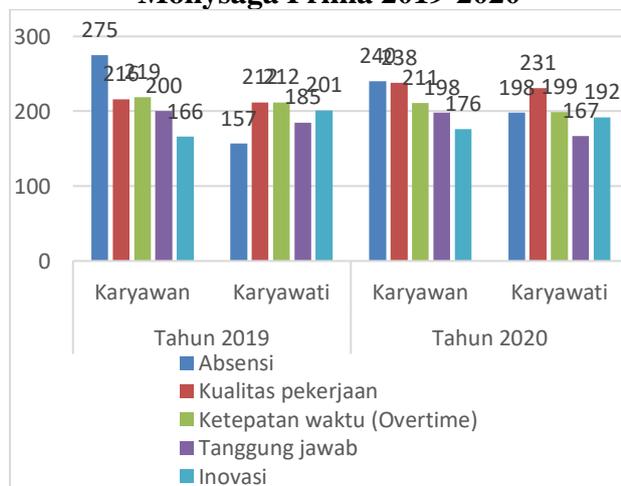
The purpose of this study was to determine the effect of dual role conflict and work stress on the performance of female employees at PT. Prime Monysaga. The sample used as many as 95 people, data collection techniques by conducting interviews, observations, questionnaires, and literature study. The data were processed using SPSS version 22. The results showed that the partial negative and significant effect of the multiple role conflict variable on the performance variable was -0.599 (β_1) as evidenced by the t-count value of -3.978 and (sig. 0.000) > 0.05 while the negative effect and partially significant work stress variable on the performance variable of -0.269 as evidenced by the t-count value -2.215 and (sig. 0.029) < 0.05 simultaneously there is a significant effect of multiple role conflict and work stress on performance as evidenced by the f-count value 18.522 and (sig 0.000), the Adjusted R Square value is 0.272, which means 27.2% dual role conflict and work stress affect performance and the remaining 72.8% is influenced by factors not examined in this study.

Keywords: dual role conflict, work stress, and performance.

PENDAHULUAN

Dalam mengukur kinerja suatu lembaga, sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dan pegawainya karena kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Salah satu cara mengetahui kinerja karyawan di suatu perusahaan yaitu dengan cara melihat data penilaian kerja yang dimiliki perusahaan yang dilakukan secara berkala setiap satu tahun sekali.

Grafik 1
Rekap Data Penilaian Kerja PT
Monysaga Prima 2019-2020



Sumber : PT Monysaga Prima (2019-2020)

Dari data grafik tersebut pada batang absensi karyawati di tahun 2020 yaitu mengalami kenaikan 31 poin dari tahun 2019. Naiknya poin absensi ini ternyata mempengaruhi juga indikator yang lainnya yaitu naiknya indikator kualitas pekerjaan sebanyak 19 poin. Namun kenaikan dua indikator tersebut juga mempengaruhi indikator ketepatan waktu (overtime) yang menjadi turun yaitu sebanyak 13 poin. Dengan demikian, peningkatan absensi

mempengaruhi naiknya kualitas pekerjaan dan menurunkan overtime pada karyawati. Menurut Flippo (2002:184) menjelaskan tentang masalah masalah kepegawaian yang ada diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Handoko (2014:252) salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja karyawan selama periode 2019-2020 cenderung lebih tinggi daripada karyawati. Rendahnya bobot nilai karyawati ini dapat dipengaruhi oleh pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Tingginya absensi karyawati selama satu tahun. Dan juga kesalahan kesalahan yang karyawati lakukan saat bekerja. Peran karyawati yang sebagai ibu rumah tangga mungkin saja menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap rendahnya penilaian kerja pada karyawati.

PT Monysaga Prima merupakan perusahaan minuman kemasan yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 305 orang yang terdiri dari 70% perempuan. Berdasarkan hasil pengamatan masih banyak dijumpai karyawati yang terlambat masuk kantor,

meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk menjemput anak sekolah atau mengurus acara keluarga, bahkan terdapat beberapa karyawan yang absen dengan alasan yang berhubungan dengan masalah keluarga contohnya, anak sakit atau suami sakit. Terbenturnya dua peran tersebut sangat mempengaruhi efektifitas dan kinerja karyawan di kantor.

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda (work family conflict)

(Tjokro dan Astheny, 2017:97). Menurut teori Orientstein (2012:29) Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif seperti kurangnya motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, dan arena urusan keluarga berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya stres bagi wanita. Konflik peran ganda yang tidak ditangani secara tepat, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress) Tjokro dan Astheny (2017:98). Bertemunya dua peran sekaligus yang terjadi pada karyawan wanita akan menciptakan

tekanan-tekanan psikologis yang akan berdampak pada fisiologis karyawan wanita tersebut, apabila tekanan-tekanan tersebut terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu produktivitas dan kinerja karyawan tersebut dalam sebuah perusahaan (Prakoso,2014:17). Menurut Hasibuan (2014:204) “prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri”.

Berdasarkan wawancara ke 20 karyawan di PT Monysaga Prima merasa bahwa peran menjadi ibu rumah tangga sekaligus wanita karier memicu ketidakstabilan peran dan emosi karyawan tersebut. Beban kerja yang berat membuat karyawan merasa frustrasi karena harus dikejar deadline yang mengharuskan bekerja lembur. Sehingga menyita waktunya di kantor lebih lama daripada di rumah. Konflik kedua peran yang dialami karyawan juga membuat rentan mengalami stress banyak karyawan yang mangkir atau absen karena mengeluh sakit kepala dan gangguan pencernaan karena stress memikirkan pekerjaan dan perannya di rumah sebagai ibu rumah tangga. Banyak karyawan yang merasa tertekan oleh atasan karena diharuskan menjalankan pekerjaan dengan sesuai dan sempurna sedangkan mereka memiliki dua peran yang wajib mereka jalani yang membuat psikis mereka merasa ditekan.

Menurut Kouloubandi (2012:26) beberapa sumber stres di tempat kerja meliputi kelebihan beban kerja, pengawasan yang kurang kompeten, ketidakjelasan peran dan kurangnya pengakuan. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit, dan waktu yang hilang. Pernyataan ini menunjukkan stres yang berlebihan mengakibatkan perubahan perilaku, psikologis dan emosional seorang karyawan sehingga dapat mengganggu kinerjanya meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang kurang memuaskan.

Karyawati dijadikan sebagai objek penelitian pada PT. Monysaga Prima karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stress kerja dan juga mengganggu kinerja karyawati tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik peran ganda

(Apollo, 2017:55) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu situasi yang tidak menyenangkan yang dapat bersumber dari diri individu atau lingkungan sosialnya sehingga cenderung dihindari atau berusaha mencari jalan keluarnya. (Greenhauss dan Beutell 2016:88) juga menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan bentuk dari interrole conflict, dimana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama. Menurut Jane Yolanda Roboth dalam Nailil muna (2016:16) mendefinisikan konflik peran ganda adalah suatu konflik dimana tuntutan umum, waktu dan juga adanya rasa tegang dari pekerjaan mengganggu tanggungjawab karyawan untuk keluarganya.

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone 2018:86).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disintesis bahwa konflik peran ganda adalah suatu situasi dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga terjadi rasa tegang dan mengganggu satu sama lain. Hal ini terjadi pada

saat seorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarganya atau sebaliknya.

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya :

- a. Permintaan waktu akan suatu peran tetapi tidak hanya satu peran saja, melainkan ada dua peranyang berbeda.
- b. Stres yang ditimbulkan dari satu peran kemudian mempengaruhi peran lainnya.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan adanya tekanan yang menimbulkan rasa tegang dari peran dan mempengaruhi peran lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi untuk peran yang lainnya tidak dapat disamakan perilakunya ke arah efektif.

Stres Kerja

Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus & Amri, 2017 : 37) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Dalam kesempatan lain, Wijono (2015 : 144) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2015:368-369) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand) dan sumber daya (resources). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disintesisikan bahwa stress kerja adalah suatu perasaan emosional yang dialami seorang individu akibat suatu kondisi yang tidak menyenangkan atau perasaan tertekan terkait lingkungan, tanggung jawab, dan kewajibannya ditempat kerja. Yang mempengaruhi proses berfikir, dan kondisi fisik maupun psikis seorang pegawai.

Menurut Robbins (2015:643-644) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah :

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasional
3. Faktor Individual

Kinerja

As'ad (2012: 46) mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan sukses setelah melakukan penelitian bahwa apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu hasilnya lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktifitasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:9) mengatakan bahwa: "Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan" Menurut Wibowo (2018:70), mengatakan bahwa: "Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerjanya. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standart dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan".

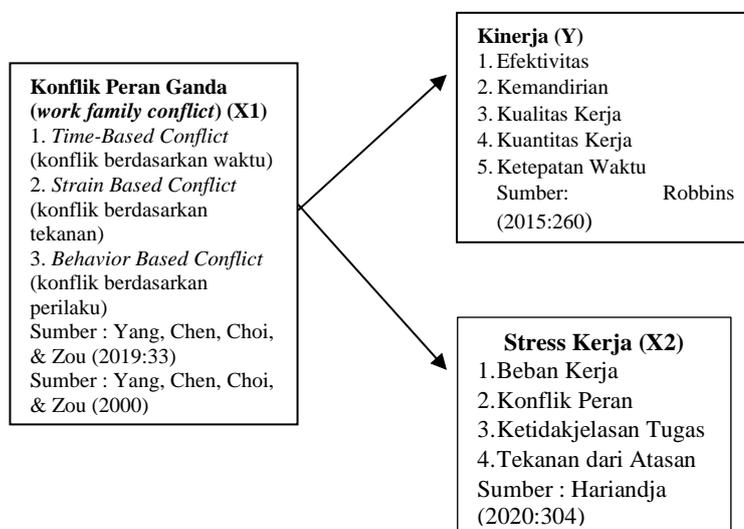
Beberapa pendapat ahli dapat disintesisikan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai tujuan seseorang dalam menjalankan aktifitas kerjanya sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan di suatu perusahaan tersebut. Menurut Sugiyono (2018 : 56) yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Efisiensi kerja, Kerja sama, Disiplin, Loyalitas (kesetiaan), Latar belakang dan Keterampilan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) menyatakan :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang dulu.
3. Memperbaiki peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan

termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah. Berikut ini adalah diagram kerangka pemikiran yang menjelaskan mengenai keterkaitan konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja :

Diagram 2.1
Kerangka Penelitian



Hipotesis 1 :

- a. $H_{01} : \beta = 0$, diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima.
- b. $H_{a1} : \beta \neq 0$, diduga ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima.

Hipotesis 2 :

- a. $H_{01} : \beta = 0$, diduga tidak ada pengaruh

yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima.

- b. $H_{a1} : \beta \neq 0$, diduga ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Dimana penulis mengelola dan menganalisis hasil dari data yang diperlukan untuk mencari Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima. Penelitian ini dilakukan di PT Monysaga Prima yang beralamatkan di Jalan Jalan Raya Bekasi, Jl. Pondok ungu KM27 RT.001/RW.007 Medan Satria Kota Bekasi, Jawa Barat 17132. Pelaksanaan penelitian dimulai bulan Juni 2019 sampai dengan selesai. Untuk penelitian ini populasi yang berada pada PT Monysaga Prima sejumlah 305 karyawan yaitu jumlah seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Teknik Sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampling dengan menentukan kriteria kriteria tertentu. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Monysaga Prima yang telah menikah dan masa kerja minimal 1 tahun lamanya sebanyak 95 orang.

Tabel 1 *Purposive Sampling*

No	Divisi Bagian	Jumlah Karyawan
1	Finance Accounting	5
2	Research and Development	4

3	General Affair	8
4	Kemas	18
5	Tetra Pack	14
6	Canning	10
7	Central Processing	10
8	Teknik	2
9	Laboratorium	7
10	Quality Control	7
11	Production Planning	3
12	Logistik	5
13	Marketing	2

Data yang digunakan penelitian ini ada dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Dalam hal ini meliputi data hasil observasi dan kuesioner tentang konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima. Data sekunder adalah data yang diambil dari catatan atau sumber lain yang telah ada sebelumnya, atau dalam arti lain data yang dihimpun dari berbagai sumber teori atau referensi penelitian melalui studi kepustakaan melalui tulisan yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan wawancara.

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu konflik peran ganda (X_1) dan stres kerja (X_2), serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan untuk mengungkap variabel tersebut adalah melalui kuesioner kepada para karyawan PT Monysaga Prima. Kuesioner yang digunakan mengacu pada kuesioner para ahli, kuesioner konflik peran ganda terdiri dari 3 item pertanyaan, dari

Yang, et al. (2019:33), kuesioner stres kerja terdiri dari 4 item pertanyaan, dari Hariandja (2020:304), dan kuesioner kinerja terdiri dari 5 item pertanyaan, dari Robbins (2015:206). Jawaban pertanyaan disusun mengacu skala likert atau metode *rating* yang dijumlahkan (*method of summated ratings*).

Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Teknik analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji F, uji T dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen ukur yang digunakan tepat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pernyataan	Keterangan
X1	9 item > 0,3494	Valid
X2	12 item > 0,3494	Valid
Y	15 item > 0,3494	Valid

ini membuktikan bahwa karyawan PT Monysaga Prima rata-rata masa kerja 5 s.d 10 tahun.

Deskripsi Hasil Pengujian Statistik

Tabel 4

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	30,43	9,341	95
Konflik Peran Ganda	33,91	6,175	95
Stres Kerja	45,43	7,648	95

Deskripsi Statistik

Rata-rata (*mean*) skor jawaban variabel konflik peran ganda adalah 33,91 dengan standar deviasi 6,175 dari jumlah sampel sebanyak 95 responden. Rata-rata (*mean*) skor jawaban variabel stres kerja adalah 45,43 dengan standar deviasi 7,648 dari jumlah sampel sebanyak 95 responden. Rata-rata (*mean*) skor jawaban variabel kinerja karyawan adalah 30,43 dengan standar deviasi 9,341 dari jumlah variabel sebanyak 95 responden.

Hasil Uji F

Hasil uji F (ANOVA) menunjukkan bahwa model regresi signifikan atau konflik peran ganda dan stres kerja secara bersama-sama dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan PT Monysaga Prima dibuktikan pada tabel 4.10 diperoleh nilai F hitung = 18,522 lebih besar dari nilai F tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$; $df_2 = 92$) = 3,10. dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai standar *error* yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda serta stres

kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan PT Monysaga Prima.

Hasil Uji T

Dapat dideskripsikan nilai t hitung konflik peran ganda (X_1) diperoleh sebesar -3,978 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,661. Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung sebesar $-3,978 > 1,661$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima.

Nilai t hitung Stres Kerja (X_2) diperoleh sebesar -2,215 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t dihitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,661. Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung sebesar $-2,215 > t$ tabel 1,661 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima.

Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian analisis regresi berganda diperoleh koefisien regresi tiap variabel independen, yaitu nilai konstanta (a) sebesar

62,984, koefisien variabel konflik peran ganda (β_1) sebesar -0,599 dan stres kerja (β_2) sebesar -0,269. Sehingga diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 62,984 + (-0,599(X_1)) + (-0,269(X_2))$$

Dimana:

Y = Variabel kinerja karyawan

X1 = Variabel konflik peran ganda

X2 = Variabel stress kerja

A = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi konflik peran ganda

β_2 = Koefisien regresi stress kerja

Nilai koefisien konstanta (a) sebesar 62,984, berarti jika nilai konflik peran ganda dan stres kerja diasumsikan bersifat konstan maka nilai kinerja karyawan sebesar 62,984 satuan. Nilai koefisien konflik peran ganda (β_1) sebesar -0,599 berarti setiap penambahan satu satuan nilai akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,599 satuan. Nilai koefisien stres kerja (β_2) sebesar -0,269 berarti setiap penambahan satu satuan nilai stres kerja akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,269 satuan.

Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan variabel konflik peran ganda paling berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien yang didapat sebesar -0,599 dan paling besar dibandingkan variabel stres kerja. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan, konflik peran ganda

mempengaruhi penilaian kerja karyawan yang lebih rendah daripada karyawan laki-laki di PT Monysaga Prima.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk sebuah regresi dengan lebih dari dua variabel independen harus menggunakan adjusted R Square sebagai koefisien determinasi. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square. Dalam tabel 4.16 diperoleh nilai koefisien korelasi (R_{yx1x2}) = 0,536. Nilai Adjusted R Square adalah 0,272 atau 27,2%. Ini berarti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 27,2%, sedangkan sisanya, yaitu 72,8% (100-27,2) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan sebelumnya, hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel (-3,978 > 1,661) dan nilai sig. (0,000 < 0,05). Maka dapat diartikan bahwa variabel konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT Monysaga Prima. Kondisi ini dapat dilihat dari

jawaban responden yang diterima pada indikator Strain Based Conflict yaitu adalah konflik yang terjadi karena tekanan salah satu peran mempengaruhi peran lainnya. Dalam penelitian ini tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan membuat terganggunya peran mereka di rumah sebagai ibu rumah tangga. Tekanan psikis yang dirasakan karyawan jika terus menerus tidak di tangani oleh pihak yang ahli akan membuat karyawan tersebut tidak bisa menjalankan kewajiban dengan semestinya. Dengan bantuan tenaga ahli atau bimbingan konseling secara berkala akan menumbuhkan kesadaran para karyawan untuk memilih mana yang harus lebih di prioritaskan antara keluarga atau pekerjaan. Hasil penelitian Tewal dan Florensial (2014:59) mengatakan bahwa "semakin rendah tingkat konflik peran akan menyebabkan semakin tingginya kinerja wanita karir, begitu sebaliknya semakin tinggi tingkat konflik peran maka semakin rendahnya kinerja wanita karir". Nasekhah (2017:105) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita di tempat kerja LPP BRI Yogyakarta.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan sebelumnya, hasil uji menunjukkan bahwa nilai t-hitung $< t\text{-tabel} (-2,215 > 1,661)$ dan nilai sig. $(0,030 < 0,05)$. Maka data diartikan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT Monysaga Prima. Kondisi ini dapat dilihat dari jawaban responden yang diterima pada indikator tekanan dari atasan yaitu karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan sempurna. Dalam penelitian ini karyawan merasa tertekan karena karyawan dituntut untuk bekerja sempurna sedangkan peran mereka harus terbagi menjadi dua peran yaitu seorang pekerja dan ibu rumah tangga yang menjadikan karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal. Beban kerja yang diberikan oleh atasan atau perusahaan semestinya ditinjau ulang sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani oleh tugas pekerjaan yang diberikan. Pembagian jobdesk yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang sempurna karena karyawan tidak merasa terbebani dengan jobdesk yang berlebihan. Hasil penelitian Natalia dan Suharnomo (2015:21) menemukan bahwa "Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja". Ekhsan dan Septian (2021:6) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Monysaga Prima sebagaimana telah diuraikan secara seksama pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Monysaga Prima. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya konflik peran ganda mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT Monysaga Prima dipengaruhi konflik peran ganda sehingga perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawatnya perlu menurunkan tingkat konflik peran yang terjadi pada karyawatnya.
2. Skor tertinggi jawaban pada variabel konflik peran ganda yaitu pada indikator konflik berdasarkan tekanan “Tekanan pekerjaan mempengaruhi peran saya sebagai ibu rumah tangga”. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu memberatkan karyawan sehingga perannya sebagai ibu rumah tangga menjadi tidak maksimal dan mengganggu keharmonisan rumah tangga yang dijalani karyawan tersebut.
3. Variabel Stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Monysaga Prima. Hal ini

menunjukkan semakin meningkatnya stress kerja mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT Monysaga Prima dipengaruhi stress kerja sehingga perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawatnya perlu menurunkan tingkat stress kerja yang terjadi pada karyawatnya.

4. Skor tertinggi jawaban pada variabel stress kerja yaitu pada indikator tekanan dari atasan “Saya dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan sempurna”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sempurna dan tidak menoleransi kesalahan.
5. Variabel independen konflik peran ganda dan stress kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima.

Saran Bagi Perusahaan

- a. Pada variabel konflik peran ganda indikator terendah yaitu konflik berdasarkan perilaku terdapat pada pernyataan “Saya menjadi dua orang yang berbeda saat menjalani keseharian”. Dalam hal ini, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik dari segi finansial dan juga psikologis. Diadakan rutin kegiatan sharing bersama dan juga bimbingan konseling bagi karyawan yang memiliki beban berat dalam menjalani kesehariannya.
- b. Pada variabel stress kerja indikator terendah

- yaitu beban kerja terdapat pada pernyataan “Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan”. Dalam hal ini, perusahaan disarankan mengevaluasi peraturan-peraturan terhadap karyawan, agar karyawan tidak merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya. Struktur pembagian divisi kerja sesuai dengan kemampuan pegawai agar pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- c. Pada variabel kinerja karyawan indikator terendah yaitu kemandirian terdapat pada pernyataan “ Saya tidak menyukai tugas yang dikerjakan sendiri”. Dalam hal ini perusahaan disarankan mengevaluasi job desk tiap-tiap divisi agar pembagian tugas pekerjaan secara adil dan merata. Ditingkatkan lagi kepedulian antar sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara team maupun divisi.
- d. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus lebih dulu mengendalikan konflik peran ganda karena dalam penelitian ini pengaruh konflik peran ganda lebih besar dibanding stress kerja.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Karena hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini masih terbilang lemah. Maka disarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir.

- b. Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda, baik di bidang yang sama atau bidang manufaktur dan industry lainnya.
- c. Peneliti perlu menentukan responden yang tepat sesuai dengan variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abintoro Prakoso, 2014. *Hukum Perlindungan Anak*, Fakultas Hukum Universitas Jember, Jember.
- Apollo. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Perasaan Malu pada Remaja. *Widya Warta, Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun No. 1 Tahun XXXI/Januari 2007, 39-50.*
- As'ad, Moh, 2012. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Akcaj, Aslihan, Tuba Ferzan Butuner, and Arda Arkan. 2015. “Reasons Behind Young Learners Learning Of Foreign Language. *International Journal Of Language Academy*. Vol.3/2. ISSN :2342-0251.

- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II Terjemahan Alponso S, Jakarta: Erlangga
- Frone, M.R., 2018. Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6,
- Gibson, James L, John M. Ivancevich & James H. Donnelly Jr, 2017. *Organizations : Behaviour, Structure and Process*, McGraw hill Companies Inc. Boston.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N. J (2016). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guitian, Gregorio. 2018. "Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching Perspective". *Journal of Business Ethic*, 88: 513-524.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harianto, Feri., Putu Artama Wiguna dan Dedy Rakhmad. (2018). Pengaruh Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya. *Jurnal Iptek*
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2014. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idrus, M. (2019). *Metode penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Akasara Pratama.
- Kotteeswari, M., & Sharief, T. (2014). Job Stress And Its Impact On Performance Employees Working In BPOS. *International Journal of Advanced Research in Management*, 5 (2): pp: 19-27
- Kouloubandi, Abdollah. 2012. Analysis The Relationship Between Job Stress, Intrinsic Motivation and Employees Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Vol.4 No.8
- Mangkunegara, AA Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nailil Muna. 2016. Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja pada Turnover Intention dengan Kompensasi sebagai variabel Moderating. *Semnas Fekon 2016*
- Nasekhah, 2017. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di tempat Kerja Di LPP RRI Yogyakarta.

- Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(2), 137
- Noviansyah dan Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Brawijaya*, 9(18) : h: 44-58.
- Rahmadita, I. 2013. Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 58-68. *Kualitatif, dan R&D*). Bandung: Alfabeta..
- Tewal, Bernhard and Florensia B.T. 2014. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Sam Ratulangi Manado. Jurnal Emba*, (2), (1), 450-456.
- Robbins, Stephen P., 2015. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Tjokro, C. I., & Asthenu, J. R. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, 17(1), 97-112.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan. Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media. Weissgerber.
- Veithzal Rivai. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali, 2018), h. xiii
- Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y., (2019). Source of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effect of work and family demands. *Academy of Management Journal*, Vol.43 No.1, hal. 113-123.
- Zafar, Qadoos., et, al. (2015). The Influence Of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*.